



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Planificación Estratégica y Productividad de los Trabajadores en
la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Jimenez Salinas, Jena (ORCID: [0000-0003-4322-0444](https://orcid.org/0000-0003-4322-0444))

ASESORA:

Dra. Torrejón Comeca, Gabriela (ORCID: [0000-0002-3187-6406](https://orcid.org/0000-0002-3187-6406))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado.

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por el apoyo incondicional que siempre me brindan y a toda mi familia, ya que son el motivo primordial para poder comenzar, profundizar y concretizar cualquier objetivo establecido, lo que me permite mejorar en lo personal, profesional, familiar, social y dado el proceso académico.

Agradecimiento

Agradecer sobre todo a DIOS por permitirme a pesar de las difíciles circunstancias por las que estamos atravesando, el concederme salud, por el trabajo y poder continuar mis estudios.

Al Gerente Territorial de Purús, el Sr. Francisco Sergio López Márquez, quien me permitió el poder desarrollar la tesis en dicha institución.

A los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús por participar en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A mi familia con su apoyo incondicional.

A la Dra. Gabriela Torrejón Comeca, por su apoyo constante y por su gran empatía.

Doy un agradecimiento excepcional a la Universidad César Vallejo, su programa de Posgrado, y el instructivo especialista, su conmemoración con miras a un consultor académico encamina al progreso profesional y a restablecimiento en la diligencia pública, una evolución a prosperar en nuestra nación.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA.....	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.2. Variables y operacionalización	26
3.3. Población, muestra y muestreo	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos.....	30
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN.....	46
VI. CONCLUSIONES.....	51
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Resultados de la variable Planeamiento estratégico y dimensiones	31
Tabla 2. Resultados de la variable Productividad laboral y dimensiones	33
Tabla 3. Distribución cruzada: Planeamiento estratégico*Productividad laboral	34
Tabla 4. Distribución cruzada: Planeamiento estratégico*Desarrollo personal	36
Tabla 5. Distribución cruzada: Planeamiento estratégico*Desempeño de tareas	38
Tabla 6. Distribución cruzada: Planeamiento estratégico*Relación social	40
Tabla 7. Aplicación de pruebas de normalidad: Shapiro-Wilks	42
Tabla 8. Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman	43
Tabla 9. Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman	44
Tabla 10. Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman	45
Tabla 11. Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman	46

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Resultados de la variable Planeamiento estratégico y dimensiones	31
Figura 2. Resultados de la variable Productividad laboral y dimensiones	33
Figura 3. Distribución cruzada: Planeamiento estratégico*Productividad laboral	34
Figura 4. Distribución cruzada: Planeamiento estratégico*Desarrollo personal	36
Figura 5. Distribución cruzada: Planeamiento estratégico*Desempeño de tareas	38
Figura 6. Distribución cruzada: Planeamiento estratégico*Relación social	40

Resumen

El presente trabajo de investigación se ejecuta con el objetivo de determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la productividad de los trabajadores de la Gerencia Territorial de la provincia de Purús – 2021, es por ello que el desarrollo metodológico se orienta a un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con un alcance correlacional de diseño no experimental, es así que la población estuvo conformada por los trabajadores nombrados y CAS de la Gerencia Territorial de Purús, con una muestra de cincuenta trabajadores integrantes de la sede de estudio, a quienes se les aplicaron encuestas como técnica de estudio, con el cuestionario como instrumento de evaluación, pudiendo concluir que la mayor cantidad de trabajadores percibe el planteamiento estratégico y la productividad laboral en el nivel deficiente, mientras que un mediano grupo encuentra esta interacción como regular, en tanto un pequeño grupo percibe en el nivel bueno el planeamiento estratégico y en el nivel regular la productividad laboral; y en el nivel regular el planeamiento estratégico y en el nivel bueno la productividad laboral, de esta manera se concretan las hipótesis de estudio resultando 0.633 lo que indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y productividad de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.

Palabras clave: planeamiento estratégico, productividad laboral, gerencia territorial.

Abstract

This research work is carried out with the objective of determining the relationship between strategic planning and the productivity of the workers of the Territorial Management of the province of Purús - 2021, that is why the methodological development is oriented to a quantitative approach, of an application type with a correlational scope of non-experimental design, so the population was made up of the named workers and CAS of the Territorial Management of Purús, with a sample of fifty workers who were members of the study site, to whom they were applied surveys as a study technique, with the questionnaire as an evaluation instrument, being able to conclude that the largest number of workers perceive the strategic approach and labor productivity at the deficient level, while a medium group finds this interaction as regular, while a small The group perceives strategic planning at the good level and at the regular level. ar labor productivity; and at the regular level strategic planning and at the good level labor productivity, in this way the study hypotheses are specified, resulting in 0.633 which indicates a moderate positive correlation and the value Sig. = 0.000 indicates that the result was significant, for Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternate is accepted, that is, there is a positive and significant relationship between the strategic planning and productivity of the workers of the Territorial Management of Purús, 2021.

Keywords: strategic planning, labor productivity, territorial management.

I. INTRODUCCIÓN

El programa estratégico es una herramienta esencial en toda institución, porque esta transporta a la culminación de las metas y objetivos que se apetece conseguir. Se establecen lineamientos y procedimientos definidos, así como planes de eventualidad para hacer frente a los intercambios por lo cual pudiera atravesar la entidad. La programación estratégica puede contribuir a un mejor desempeño profesional de una manera esencialmente útil y eficiente, la cual traza una guía donde los métodos son determinados ha reducido, regular y a largo plazo, para conseguir los objetivos estipulados por la entidad.

En la sección pública, la concepción estratégica se convirtió en un pilar fundamental para la eficiente articulación de los recursos disponibles de las entidades del estado y las metas institucionales que se propongan alcanzar, es decir, ligado por Fernanda (2021), a la gestión por resultados, sumado a ello, esta planificación permite establecer una guía para orientar a los trabajadores en el desarrollo de sus funciones y labores a fin de lograr una mejor y mayor productividad de la institución.

En la ley N°27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. Nos menciona que el propósito de las actividades que se desarrollan, así como la actualización de la diligencia del dominio es la adquisición de superior altitud de eficacia del instrumento gubernamental, de manera que se consiga una debida consideración a la ciudadanía, privilegiando y perfeccionar el uso de los procedimientos públicos. “El objetivo es alcanzar un Estado: en relación a los ciudadanos, la preparación efectiva de la participación ciudadana, la equidad de decisión, la claridad en la organización, los servicios públicos y fiscalmente equilibrado.

Sin embargo, a modo de contextualizar el problema, es de conocimiento popular que el cumplimiento de funciones de las entidades estatales es ineficaz, hecho que además se corrobora con estudios como los de León (2018) en que se demuestra el poco compromiso del trabajador con la empresa estatal, y es precisamente en virtud de la presencia de estas deficiencias que se ha determinado investigar la planificación estratégica en una entidad estatal como es la Gerencia

Territorial de la provincia de Purús y a la vez conocer si está asociada con la productividad de los colaboradores que trabajan en ella.

En el problema general se busca determinar: ¿Qué relación hay entre la planificación estratégica y la productividad de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús - 2021?; mientras que específicamente los problemas establecidos son: ¿Qué relación hay entre la planificación estratégica y la dimensión desarrollo personal de los trabajadores de la Gerencia Territorial de la provincia de Purús – 2021? ¿Qué relación hay entre la planificación estratégica y la dimensión desempeño de tareas de los trabajadores de la Gerencia Territorial de la provincia de Purús – 2021? ¿Qué relación hay entre la planificación estratégica y la dimensión relación social de los trabajadores de la Gerencia Territorial de la provincia de Purús – 2021?

Por lo tanto, el estudio se justifica de manera primordial en la conveniencia de utilización de variables con problemas de ejecución en la gerencia territorial de Purús que fue establecida para la presente investigación, por lo que es importante por la repercusión que se tendrá ya conociendo los resultados en contextos sociales, laborales y personales.

En la justificación teórica, se buscó establecer la relación positiva o negativa entre el planeamiento estratégico y la eficacia de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, cimentado en el enfoque de planeamiento institucional, de planificación en respuesta y, el enfoque de ratio para medir un objetivo.

En lo práctico, se pudo evidenciar si el servicio que se brinda en la institución se da de forma oportuna, con eficiencia y eficacia; además de comprobar si en el desarrollo de las actividades, tramites documentarios, etc. Existen falencias, debilidades o si se desarrollan de forma apropiada.

En la justificación metodológica, se buscó establecer un antecedente en la relación entre la influencia de la planificación estratégica y la productividad de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús – 2021. Se utilizará la encuesta como instrumento de recolección de datos.

En la justificación social, se buscó en primer lugar beneficiar a los trabajadores de la institución, al determinar la influencia de la planificación

estratégica en la productividad de los trabajadores y en qué medida se puede mejorar ambas variables y en segundo lugar incidir de forma positiva en la calidad de servicio y atención a la ciudadanía.

El objetivo general es determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la productividad de los trabajadores de la Gerencia Territorial de la provincia de Purús – 2021; mientras que los específicos son el poder determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la dimensión desarrollo personal de los trabajadores de la Gerencia Territorial de la provincia de Purús – 2021, determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la dimensión desempeño de tareas de los trabajadores de la Gerencia Territorial de la provincia de Purús – 2021, y, determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la dimensión relación social de los trabajadores de la Gerencia Territorial de la provincia de Purús – 2021.

La hipótesis general fue: Existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y productividad de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.

La hipótesis específica 01: Existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y la dimensión desarrollo personal de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.

La hipótesis específica 02: Existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y la dimensión desempeño de tareas de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.

La hipótesis específica 03: Existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y la dimensión relación social de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales tenemos a:

Jalón (2020), en su desarrollo investigativo titulado *Productividad laboral española: magnitud, evolución y contractilidad*, teniendo como intención prosperar el rendimiento laboral dentro de indicadores establecidos por la compañía sede de estudio, en donde el diseño metodológico fue cuantitativo, no experimental transeccional, siendo la muestra el total de trabajadores de la sede de estudio, a quienes se les aplicaron entrevistas, concluyendo que es necesaria reevaluar las medidas organizacionales dentro de cada ente institucional, debido a las nuevas realidades, el poder fomentar un crecimiento empresarial en tamaño exponencial es importante para mejorar las políticas institucionales y económicas de la empresa.

Gaete (2019), en su estudio de título *Proyecto estratégica para el crecimiento de una empresa del sector de ingeniería y montura eléctrico*, siendo la finalidad del estudio identificar las estrategias de planificación que generan crecimiento dentro de lo empresarial, de esta manera la metodología se direccionó a ser de tipo aplicada, cualitativa, en donde se pudieron realizar análisis documentales como instrumentos de evaluación dentro de una población muestral conformada por la planificación establecida en la empresa, donde se concluyó que de esta manera para procesar un diseño de planificación estratégica se debe tener en cuenta las opiniones del personal de la institución ya que de esta manera se logra el compromiso institucional con miras en el mejoramiento de cada área de desempeño laboral, es así que el trabajo pasa a evolucionar a una meta empresarial a que se quiere llegar en común, sumado a ello se pudo identificar factores emotivos y cognitivos mejorados en la institución debido al método de estrategia ya evidenciado.

En relación a la perspectiva mencionada, esta influye en el estudio debido a la pertinencia estratégica empleada en la planificación empresarial, ahondando de esta manera en los indicadores de estudio de cada variable.

Duran y Gómez (2017), el rendimiento *del trabajo y nivel de agrado con los provechos no salariales que muestra una entidad bancaria de la zona oriente de Colombia*, en donde la finalidad de dicho producto fue encontrar la relación entre la labor productiva y la satisfacción generada de ello, por lo que la metodología empleada fue aplicativa, cuantitativa y no experimental, como muestra se tuvo a los trabajadores de la sede de estudio quienes pudieron responder a cuestionarios, llegando a concluir que la necesidad de trabajar el ente emotivo en los individuos ayuda y aumenta la producción laboral dado que permite el compromiso, motivación y responsabilidad dentro de la empresa, como resultado de ello las instituciones pueden alcanzar un nivel alto de servicios en comparación de sus colaboradores, es importante que estas medidas sean permanentes.

García, et. all (2017), en su investigación titulada *Transcurso de concepción estrategia: Períodos efectuados en limitados y medianía sociedad para mejorar la competitiva*. La finalidad del análisis estuvo determinada en observar la concepción estrategia en la Pymes. Estratégicamente encuadró en las micros y pequeñas empresas que expiden artículos vinculados a la textilería, en el lugar de Barranquilla, utilizaron una orientación cuantitativo positivista, del tipo descriptivo y con un diseño no experimental, transaccional de campo. Se concluyó que en las PYMES los tres ciclos están concurrentes en forma mesurado, pero se predominan los períodos de ordenación y valuación de la táctica, expresando ocasión de perfección el período de instauración. Fue una exploración de tipo explicativo, así mismo, fue una exploración de campo, con un diseño no experimental, transversal. El pueblo estuvo conformado por 75 compañías textiles que se encuentran hábiles en la asociación comercial de Barranquilla en el año 2016 durante el mes de julio, se utilizó una muestra no potencial de conformidad y se elaborar un muestreo de 41 compañías. Para el monasterio de datos, se emplear un formulario. Para decretar la credibilidad de la herramienta se aplicó el procedimiento Alfa Cronbach, teniendo como efecto rtt: 085, lo que decretar que el utensilio es altamente verídico. Se concluye los fundamentales motivos de la organización estratégica, es que la regulación organiza de un soporte que les facilita aceptar la secuencia de variación de forma eficiente, así como además que se identifican experimentado para contender metamorfosis, obtener bonificación y sostenerse en el bazar con

magnitud de competencia, dado la alta activación generada en el transcurso directivo de las industrias.

En ese sentido, la organización se tiene que realizar según la realidad laboral presente en cualquier institución, resaltando soportes que concreten la permanencia de gestiones eficientes.

Méndez (2017), en *Correlación entre los sueldos y el rendimiento en Colombia*, siendo el objetivo identificar la equidad entre salarios y productividad, con una metodología correlacional, descriptiva básica, en donde se utilizaron encuestas como técnicas de estudio y el cuestionario como instrumento evaluador, concluyendo que El impacto del incentivo salarial sobre la productividad intelectual de un maestro de 54 años es semejante a la diferencia en rendimiento estudiantil entre un docente con doctorado y uno con maestría. Esto manifiesta la importancia del incentivo salarial especialmente para los profesores jóvenes. (p. 131)

La productividad laboral, se ve calificada de diferentes maneras según contextos de desarrollo, se puede apreciar que los salarios tienen un indicador común, que es la edad y naturalidad profesional.

Alvarado (2016), en su estudio Croquis e instauración de un proyecto estratégico para progresar la producción ahorradora de MIPYMES mexicanas, fracción negocio. el caso de una microempresa comercial de calzado, con el propósito de diseñar e aplicar un proyecto estratégico que les proporciona a las MiPyMEs mexicanas de la fracción negocio ampliar su producción ahorrador, con un enfoque cuantitativo y cualitativo, en donde se utilizaron guías de análisis documental como técnica de estudio, siendo las MIPYMES del sector calzados como muestra de estudio, concluye que la mayoría de empresas han enfrentado complicaciones para poder mantenerse, en ese sentido se resalta el factor productivo, ya que es el indicador latente en la producción, se suma a ello que los cambios constantes de gestión y organización en respuesta a mejorar la perspectiva del consumidos, generan nuevas formas de prestación de servicios dándole a los compradores más opción de pago, adquisición, utilidad, entre otros. (p. 84)

El poder mantener un ritmo empresarial, orienta a una modernización continua, tanto en sectores humanos como instrumentales, estos siempre denotan un accionar en común, que es la de mejoría en sus labores según estrategias tomadas por la institución.

Farías (2016), en *La utilización de la programación estrategia para acrecentar una PYME en México*, que tuvo como objetivo de adaptar la utilización de programación estrategia para una PYME, con una metodología cimentada en tres puntos, formulación, implementación y evaluación, con una muestra poblacional de las PYME de la zona, a quienes se le realizaron análisis documental como instrumento de evaluación, concluyendo que la tasa interna de las PYME tienen un retorno positivo, dando su valor neto presente en el cambio actual, en ese sentido, se identificó que la recuperación en una PYME referente a su inversión es de 3 años, siendo de esta manera muchas proyecciones viables. (p. 79)

Según lo obtenido por este autor, con la planeación adecuada, la evaluación correcta de la rentabilidad de la empresa y su capacidad de recuperación, se pueden realizar inversiones con la total seguridad de que no representarán una pérdida para la empresa.

Santos (2016), en su tesis *Ascendiente del clima organizativo sobre la eficiencia de dirigentes de sociedad pública CELECE.P*, con la finalidad de analizar los coeficientes que trascender en el clima organizativo, de tipo longitudinal, descriptivo analítico, con un método descriptivo, que tuvo como población muestral a 132 servidores, a quienes se les aplicaron cuestionarios como instrumentos de evaluación, concluyendo que “el desarrollo productivo retoza un papel sustancial en la ganancia de los negocios, por lo que se le debe relacionar al nivel de vida de los trabajadores, siendo los individuos productivos a mejores condiciones laborales presentadas.” (p 38)

En este sentido, garantizar condiciones laborales ideales en el trabajador, en lugar de un gasto, representa una inversión en la empresa, asegurando, además del incremento de rentabilidad de la empresa, la permanencia del personal que trabaja en ella.

Morales (2015), en su tesis titulada *El programa estratégico en el crecimiento profesional de los maestros de la unidad formativo “10 de enero”, del Cantón San Miguel, provincia Bolívar, durante la etapa 2014 – 2015*. La finalidad fue estatuir el predominio del programa estratégico en el avance de las diligencias de los instructores. La investigación fue de tipo cualitativa, tuvo un diseño estadístico – descriptivo, con un enfoque: investigación – acción – participativa, el método fue inductivo - deductivo. La población estuvo conformada por 225 personas, 21 docentes y 204 alumnos de educación general básica, la muestra fue de 152 personas, de los cuales 21 fueron docentes y autoridades, 131 estudiantes. Las variables fueron la Planificación estratégica y el avance vocacional de los educadores. La técnica de recolección de datos fue dos, para las autoridades y docentes se aplicó la entrevista y a los estudiantes una encuesta, mediante la entrevista se pudo realizar conclusiones y recomendaciones en base a lo tabulado, por otro lado, la encuesta estuvo conformada por preguntas cerradas, las cuales estuvieron enfocadas en las variables del estudio. En virtud de los resultados alcanzados a través de la encuesta se realizó asignando valores numéricos a cada pregunta, en el caso de la entrevista, para obtener los resultados se aplicó un plan de tabulación, cuyo interés se centró en formar e interpretar la relación que existe entre las preguntas. Se llegó a la terminación que la preparación de un designio estratégico es preciso para mejorar la colocación actual de los profesores en el desarrollo de sus actividades en la institución, generando cambios positivos y mejora continua en la institución.

A partir de lo obtenido por Morales, se puede afirmar que independientemente de la naturaleza y el rubro de una organización, es de suma importancia la elaboración de un plan estratégico, que va a generar impacto no solo en la productividad del trabajador, sino también, en la identidad que tiene este con la empresa y en la toma de conciencia de sus propias acciones y cómo cambiarlas para desarrollar adecuadamente su desempeño.

Como antecedentes nacionales tenemos a:

Anticona (2020), es su tesis titulada *Fundamento y realización profesional en laboriosos municipales del distrito de Pampas,2020*. Se desarrollo la mencionada investigación con el objetivo de relacionar la motivación con el

desempeño laboral. Se tuvo un enfoque cuantitativo, del tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental – transversal, tuvo dos variables: Fundamentación y performance laboral, la población estuvo formada por 60 operarios, que alcanzaron la mayoría de edad, entre varonas y varones que operan en el municipio distrital de Pampas, los mismo que también fueron considerados como muestra en la investigación. La técnica que se ejecutó para la adquisición de hallazgos fue la encuesta y para medir las variables se consideraron las herramientas siguientes: La escala de Motivación, de Steers y Braunstein (1976), que está conformada por 15 ítems y 3 factores que son: Poder, logro y afiliación. Para cuantificar el desempeño laboral se utilizará el instrumento que lleva el mismo nombre y fue adaptado por Carlos (2017), consta de 18 ítems, el cual fue validado por jueces expertos y tiene una alta confiabilidad, con un valor de 0.99 según la prueba KR20. La información sistematizada se ejecutaron a través del software SPSS. A través de los resultados obtenidos, se aceptó la hipótesis que indica una correlación positiva moderada y altamente significativa.

En función de los resultados de Anticona, se puede interpretar que el nivel de motivación está asociado de manera significativa con el de desempeño laboral y viceversa, por lo que, a través de la implementación de estrategias que favorezcan la motivación del trabajador, se podrá beneficiar su desempeño en la organización, o en este caso en la institución pública.

Jaques (2019), en *Clima organizacional y su vínculo con la producción laboral de los operarios de la municipalidad provincial de Pisco*, estudio que tuvo a fin de identificar la estandarización entre el clima organizacional y la productividad generada en los empleados de determinada municipalidad, tomando como modelo metodológico el ser cuantitativo, descriptivo experimental, tomando los trabajadores de la sede de estudio como muestra, y a quienes se les aplicaron cuestionarios, concluyendo que el rendimiento de los trabajadores es bajo debido a la no consideración de aspectos administrativos, un clima deficiente de trabajo y por ende la repercusión en la baja productividad laboral.

Pisfil (2019), en su tesis *Plan estratégico para superar la condición corporativa de la empresa comercializadora zapata S.A.C. de la ciudad de Monsefú. 2018 – 2021*, en donde tuvo como principal propósito el poder ejecutar un plan

estratégico confiable con la meta y el propósito de poder mejorar la imagen empresarial, por lo que la metodología fue aplicada, analítica, cualitativa, con una muestra conformada por el plan en curso dentro de la parte de estudio al que se le estructuró un análisis documental para poder evaluar su desarrollo, llegando a la conclusión que para poder lograr una perspectiva positiva empresarial se debe tomar en cuenta un buen enfoque estratégico, en donde no solo se presenten teorías facilitadoras de aplicación laboral, sino que se sume la concretización de procesos aplicativos y de retroalimentación, lo que genera un incremento no solo empresarial, sino económico.

Urbano (2019), en la tesis titulada *Gestión Estratega y Rendimiento constitucional en el Banco de la Nación, Agencias de Gerencia Estratega y Realización organizador en el Banco de la Nación, Agencias en la Provincia de Huaura, 2018*. El propósito general fue establecer de qué modo el régimen estratégico impacta en la realización organizacional de los trabajadores en el Banco de la Nación, en las agencias de la provincia de Huaura, 2018. La metodología que se utilizó fue de diseño no experimental, transversal, correlacional causal. Las variables fueron: Administración estratégica y Desempeño organizacional. La población y muestra fue de 40 trabajadores del Banco de la Nación. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumentos un cuestionario. La validación de los cuestionarios se realizó con la prueba estadística de Kaiser-Meyer-Olkin y Bartlett. La confiabilidad se realizó a través del Alfa de Cronbach (0,853). Los resultados fueron procesados utilizando el software SPSS versión N°24. Se llegó a la conclusión que el poder manejar la organización y gestión de una empresa se presenta mediante un manejo estratégico de áreas administrativas, en ese sentido el desempeño cambia depende de las necesidades. (p. 56)

En base a lo referido por Urbano, se infiere que, a través de una administración estratégica, que no simplemente se encuentre basada en los procesos comunes de la administración, sino que sus actividades respondan a la realidad de la empresa, para lo que es necesario contar con un diagnóstico del comportamiento de la organización, de empleados e incluso de la gerencia de la misma.

León (2018), en *Convenio Institucional y su relato con la eficacia laboral en el Municipio Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*, que tuvo como finalidad de precisar el relato entre los versátil convenio institucional y eficacia laboral, pues fue una investigación de tipo aplicada de nivel correlacional, siendo ésta de diseño no experimental, para la cual se tomó una población y muestra de 164 colaboradores, quienes fueron encuestados a través de un cuestionario de preguntas, concluyendo que los trabajadores de la empresa presentan niveles bajos respecto a su conocimiento afectivo, motivo por el cual no manejan situaciones emocionales, de la misma manera, la continuidad de trabajadores también tiene poca fructificad en los entes empresariales, mientras que las normativas y su conocimiento por parte del ente laboral es entendida a niveles primitivos, pues no se deferencia, ni se ejecuta los cargos.” (p. 45)

En virtud de lo encontrado por León, se puede afirmar que este tipo de organizaciones estatales están caracterizadas por un nivel bajo de compromiso con la organización por parte de los empleados, ya que, probablemente el empleado solo piensa en el bien propio y no se siente identificado con la misión y visión de la organización, hecho que también está relacionado a la pobre persecución de objetivos de las empresas estatales, factor que repercute en la productividad del empleado, quien al no identificarse partícipe de la consecución de un objetivo, es muy posible que minimice la importancia de sus funciones.

Lorenzo (2018), en su estudio *El Desempeño Laboral y Contienda Laboral de los operarios gubernativos del Rumbo Global de Instrucción Experto y Cualificación Laboral del MTPE – Lima, 2017, con nimbo objetivo de estatuir el relato que existe entre el desempeño laboral y contienda laboral de los servidores gubernativos, Rendimiento de Labor y Disputa de Labor de los fámulo estatal de la Jefatura Universal de Enseñanza Versado y Didáctico laboral del MTPE – Lima, 2017, con cúmulo designio de delimitar el enlace que existe entre el desempeño laboral y contienda laboral de los servidores gubernativos*, de método descriptivo correlacional, de corte transversal, con una muestra de 46 participantes a quienes se le aplicaron encuestas como tendencia de estudio y el cuestionario como herramienta de ejecución, concluyendo que “la labor del trabajador está íntimamente ligada con sus conocimientos en puesta en práctica, lo que genera

una mayor competitividad laboral y nuevas oportunidades objetivas por parte de los servidores, en ese sentido se pretende incrementar la productividad laboral y viceversa, tomando en cuenta los puntos ya mencionados” (p. 75)

Precisamente, es un hecho lo obtenido por Lorenzo, ya que, la productividad que genere, es decir, el beneficio que aporte un trabajador a una determinada organización, es totalmente proporcional a que las aptitudes de este sean ideales o superiores a las del puesto que ocupa, corroborándose ello con la obtención de una relación positiva y significativa por parte del autor.

Aramburu (2017), en su materia lema *Urbanización estratégica y producción en los operarios burócrata del Hospital Municipal de Santa Anita. Lima. 2015*. El fin de esta observación fue fijar la conexión entre la Urbanización estratégica y la producción en los operarios. El tipo de estudio fue básico con un diseño no experimental, correlacional y transversal. El método de la investigación fue el hipotético deductivo. Se tuvo dos variables: Planeamiento estratégico y Productividad. Se conto con una población y muestra de 70 trabajadores administrativos de la clínica municipal de Santa Anita, Lima. Se estructuró una evaluación censal o poblacional bajo la disputa del investigador, al ser la población meta el mismo número de trabajadores. La técnica de recolección de datos que se utilizo fue la encuesta, dichos instrumentos fueron evaluados mediante el coeficiente “Alfa de Cron Bach”, demostrando su confiabilidad. Para analizar la información recolectada se utilizó el programa SPSS versión 22, en la cual se presentaron la distribución de los datos en tablas y figuras. Concluyendo que existe un relato verdadero entre el desarrollo estrategia y el rendimiento de los colaboradores.

En este caso, Aramburu indica que, a través la planificación adecuada de acciones, formuladas a partir del conocimiento del comportamiento y actitudes actuales de los trabajadores de una organización, se pueden superar deficiencias y en el caso de la ausencia de estas, optimizar funciones que permitan al trabajador ser más productivo en el cumplimiento de estas.

Negrete (2017), en su Argumento denominado Clima administrativo y plan estratégico en los gerentes de la Red de Salud Lima Norte, 2017. Tuvo como

propósito el de examinar y disponer el inventario entre el clima administrativo y el plan estratégico en los gerentes de la red de salud de Lima norte – 2017. Se tuvo un enfoque cuantitativo, se estableció el método hipotético-deductivo, asimismo, el tipo de la investigación es básica, con un diseño no experimental y el nivel de la investigación es descriptivo. Se consideraron al clima organizacional y a la planificación estratégica como variables. Se tuvo como población a 150 gestores de salud y la muestra fue de 90 trabajadores. Se utilizó la encuesta como procedimiento para la recolección de datos, se aplicó dos cuestionarios de 25 preguntas cada uno, con escala de medición tipo Likert. El análisis de la información recolectada se realizó mediante el uso del programa SPSS versión 24. Concluyendo a través de los resultados estadísticos que la variable clima organizacional y la variable planificación estratégica se relacionan significativamente.

Los resultados de Negrete y la relación que obtuvo entre clima organizacional y planificación estratégica, se pueden interpretar desde el punto de que la ausencia de un adecuado clima en una organización, impedirá que se pueda incluso formular un plan estratégico, ya que no se puede evaluar las funciones de los trabajadores para poder decidir las acciones que se deben tomar, y aun suscitándose el caso de que se pueda formular un plan estratégico, es muy poco probable que los trabajadores estén prestos a ejecutarlo precisamente por las deficiencias en el clima de la organización y todos los aspectos que abarca el clima, como las interrelaciones, la comunicación y el respeto.

Estos antecedentes nacionales e internacionales serán referentes en el tema de la planificación estratégica y productividad de los trabajadores, puesto que hay información relevante con relación a los temas que se trataran, así mismo, brindaran un aporte para el tipo, diseño, alcances, población, muestra, técnica e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis, en la ejecución de la presente investigación.

Variable 1: Planificación Estratégica.

La Planificación Estratégica, se cimienta en Armijo (2009), para quien es aquella herramienta de organización que conlleva a una mejoría en la toma de decisiones de tomo ente empresarial en relación a la realidad y cambios continuos

sociales, y al proceso que se debe realizar para estar en coherencia de los cambios establecidos y a las críticas que aparecen en respuesta según contextos dados, logrando eficiencia y eficacia en la índole en las finanzas y todos los enfoques de suministro; en tanto Mongiello (2019), la define como el tener en claro las metas institucionales cimentándose en programas y actividades generadas en determinadas etapas y momentos, en ellos se desarrollan monitoreos periódicos, cabe recalcar que este proceso se genera de manera particular en cada empresa o institución, ya que se debe tener en cuenta la realidad comunitaria; por su parte Hill y Jones (2009), afirma que esta variable está conformada por misiones y metas establecidas por la institución, tomando en cuenta contextos externos para sus trabajadores, es decir aquellas oportunidades a aprovechar y las amenazas a aminorar, así como de manera interna, es decir las debilidades y fortalezas implementadas en la empresa; Fred (2013), la cataloga como “el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multidisciplinarias para alcanzar objetivos, creando y aprovechando oportunidades nuevas y diferentes” (p. 25)

Se suma a ello Wong (2019), la basa en una función de elaboración y asentamiento de fin de temple principal, cuya peculiaridad inicial es el asentamiento de los trámites de acto (planteamiento) para conseguir dichas finalidades.

Desde este panorama se puede decir que es un utensilio clave para la toma de resolución de los organismos estatales. A partir de una evaluación de la colocación actual, el Plan estratégico establece cuales son los movimientos que se dominan para llegar a un “porvenir suspirado” el cual puede estar citado al mediano o largo tiempo. (Infante, 2021)

Ahora bien según Muñoz (2019), para poder realizar una planificación organizacional, se debe tomar en cuenta que el denominar de la colectividad conforma un porcentaje de planificación estratégica bajo su dirigente; es así que CEPLAN (2019), refiere que un porcentaje de planificación Estratégica interceder a través de la adaptación de las etapas del período de planificación estratégica para el porvenir o desarrollo incesante, de esta manera, al abordarse por un período que discernir las etapas de: (1) entendimiento integral de la existencia, (2) el porvenir suspirado, (3) gubernativo y proyectos asociados; y (4) monitoreo y apreciación de

gubernativo y proyectos para el progreso constante, y que éstas se realimenten, el Corretaje se caracteriza por ser de temple duradero.

Esta figura de programación pretende dar contestación a tres preguntas: ¿Dónde estamos? ¿Dónde queremos ir? ¿Cómo podemos llegar?; lo cual a su vez consentir precisar tres componentes: (a) estrategia, ayudarnos a delimitar a donde pretender ir, darnos una aparición clara del venidero, al excepto a mediano tiempo, y abordar un contiguo de motivos que han sido prioritario y jerarquizados mediante una distinción rígrado de diversos componentes (gubernativo, ahorrativo, sociedad); (b) efectivo, ayudarnos a delimitar cómo podemos llegar, mediante el croquis de producción, sucesión y conjetura de insumos que se precisar para formalizar los motivos planteado en la programación estratégico. Uso de métodos que afirmar la programación operacional se base el útero de efecto con remuneración de tareas, bienes y conscientes, de figura que se posibilitar la contabilidad de cuentas; (c) inclusivo, no se pueden alcanzar efectos si los implicados en la tarea no tienen evidentemente establecido su rol y colaboración. (Montiel, 2011, p. 20)

En el cuadro de las diligencias de concepción de las estructuras Infantes y Herrera (2019), afirman que es necesario diferenciar entre la concepción estratégico y la concepción funcional. Aun cuando mutuas acordar de establecer los mejores recorridos de acto, la primera se contemplado al largo y mediano período.

Cuando dialogamos de concepción estratégico nos estamos referente a las enormes resoluciones, al asentamiento de los Motivos Estratégicos que facultar concretizar la Ocupación y la Aparición. Por lo tanto, la concepción estratégica es el cimiento o el cuadro para la instauración de dispositivo de supervisión y apreciación de dichos motivos, es decir, la vigilancia del régimen no se puede efectuar sin una sucesión previo de concepción estratégico. (Armijo, 2009, p. 8)

Cuando dialogamos de ordenamiento operacional nos estamos referente a la resolución de las metas de corto plazo, las cuales conferir hacer efectivos los enfoques (Paucar, 2019)

A partir de esto es posible efectuar el cronograma de las eficiencias y la consideración del supuesto que se solicitar para llevarlas a cabo. El planeamiento

operacional tiene que ver con la posteridad de metas y convenios internos que son parte de la planificación para obtener los resultados en la ración y la estación preciso. (Armijo, 2009, p. 10)

Variable 2: Productividad Laboral.

La productividad de los trabajadores es un indicador del resultado del impacto de incrementar las capacidades y mejoras en los procesos de los empleados con la satisfacción de los usuarios. (Leyva y Vilcas, 2021); en tal sentido, orientando el estudio a perspectivas nacionales estipuladas, mencionamos al Instituto Peruano de Economía (2015), los que definen esta variable como el resultado promedio de los que laboral dentro de una determinada institución en un plazo establecido, en el cual se la empresa ha estipulado metas a cumplir, generando un equilibrio entre los costos a cubrir, y ganancias que repercutirán en incentivos salariales, esta repercusión salarial genera mejoras en determinadas áreas de trabajo.

En ese sentido, Osoreo (2020), plantea que se debe usar de forma eficiente y eficaz los recursos del Estado para el desarrollo de la comunidad, ya que las instituciones públicas tienen como finalidad servir al ciudadano, generando un cambio positivo en su calidad y estilo de vida; en coherencia con esta perspectiva Render y Heizer (2014), encuentran la productividad laboral como el resultado de la interacción externa e interna entre los bienes y servicios, teniendo en claro indicadores de obra y capital; mientras que Robbins y Coulter (2014), la definen como el desempeño del trabajador dentro de parámetros establecidos por la empresa, en donde resaltan la eficacia y eficiencia de sus labores institucionales.

Es así que debemos tener en cuenta el rendimiento de los dependientes se ha evaluado de abundantes figuras. La figura más fácil es la afiliación por dependiente, el cual simbolizar la ración de efecto que cada dependiente puede ocasionar. A medida que los dependientes y la disposición se vuelven más enérgico de encargo aumentar las afiliaciones por dependiente (Barrios, 2021 y Pino, 2021); por su parte Grifol (2015), la representa mediante la cantidad de labores que logra un individuo en un tiempo determinado, en donde se resaltan aquellas cualidades,

habilidades y entes motivacionales en relación con los principios empresariales del lugar en donde se desarrolla.

Mientras que Egoavil y Flores (2021), encuentran importancia en considerar que, los ingresos por operarios, aunque provenga de la cantidad producida, tiene que ser fácil y simple de entender, ya que adquiere ciertas barreras, principalmente vinculantes al trabajo bajo presión a fin de obtener de acuerdo al plan estratégico. Tal es el caso, de hechos en la que los criterios vinculantes a los costos agremiados con lo que ingresa están excluidos. Por lo que, cuando se está de acuerdo con un emprendimiento incorporado menor de los incrementos de costos a fin de brindar aquellos bienes y servicios coadyuvantes a la razón empresarial acepta un negocio adicional por debajo de los costos incrementales de proporcionar las mercancías o servicios asociados a este negocio, los ingresos por operarios pueden girar un aumento en tanto las utilidades benéficas descienden.

Además, Girón (2019), encuentra que cada vez que se recurrir un porcentaje para mensurar un motivo, los ejecutivos tienen dos estructuras de obtener las finalidades; El primero, que acostumbra a ser el favorito, es adicionar el tanteador, en este suceso, ampliar las consecuencias (intrusión) sin adicionar el dominante (la cifra de dependientes). El segundo método, y habitualmente el menos preferido, es reducir el denominador; en este caso, reducir los empleados, lo que puede producir beneficios a corto plazo pero que corre el riesgo de sacrificar las capacidades a largo plazo.

Por otro lado, existe otra forma de incrementar la razón de ingresos por operarios es vinculados aspectos descendiente de hechos que denominen para poner en práctica ciertas funciones que provengan del ámbito externo. Con ello podemos definir que las organizaciones. Esto implica que los entes empresariales dispongan del mismo nivel de resultados (ingresos) pero con menos empleados internos. Si el contrato de terceros (o externo) es un componente sensitivo en el planteamiento a largo plazo de la disposición, es algo que debe ser definido por la paridad de la suficiencia del servicio aprovisionar desde el interno (valor, calidad de respuesta) y las del abastecedor exterior. Pero la insignia de la incorporación por dependiente no es factible que sea valioso para esta resolución. (Torrecilla, 2017, p.17)

III. METODOLOGÍA

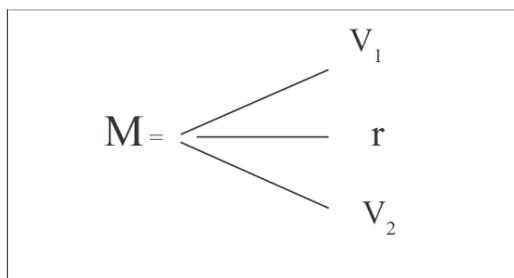
3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque que siguió esta investigación fue cuantitativo, acerca del cual Escudero y Cortez (2018) mencionan que se trata de estudios cuya información recolectada sobre las variables de estudio fue medida a través de magnitudes numéricas, lo que permitió posteriormente su análisis matemático y estadístico.

Esta investigación corresponde al tipo aplicado, sobre el cual Escudero y Cortez (2018) dicen que se trata de aquel estudio que tiene por finalidad utilizar conocimientos que ha generado la investigación básica con la intención de dar solución a una determinada problemática, en este caso, el análisis de las variables y su correlación.

El alcance de la investigación fue correlacional, ya que, como refiere Navarro, et al. (2017), a través del desarrollo de esta investigación, se pretende conocer el nivel de relación que existe entre planificación estratégica y productividad.

El diseño de investigación corresponde fue no experimental, como refieren Navarro, et al. (2017), debido a que no existió manipulación de alguna variable por parte del investigador. El esquema es el siguiente:



Donde:

M= Muestra de estudio

V1= Variable 1: Planificación estratégica

V2= Variable 2: Productividad

r= Grado de relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Planificación estratégica

Es aquella herramienta de organización que conlleva a una mejoría en la toma de decisiones de tomo ente empresarial en relación a la realidad y cambios continuos sociales, y al proceso que se debe realizar para estar en coherencia de los cambios establecidos y a las críticas que aparecen en respuesta según contextos dados, logrando eficiencia y eficacia en la índole en las finanzas y toilette que se suministrar. (Armijo, 2009, p. 5-6)

Dimensiones:

Se medirá el nivel de planeamiento estratégico en base a las 4 dimensiones, según la encuesta de Sánchez, O. (2013): Diseño, Implementación, Monitoreo, y Evaluación.

Variable 2: Productividad

La productividad de los trabajadores es un indicador del resultado del impacto de incrementar las capacidades y mejoras en los procesos de los empleados con la satisfacción de los usuarios. Es decir, se debe usar de forma eficiente y eficaz los recursos del Estado para el desarrollo de la comunidad, ya que las instituciones públicas tienen como finalidad servir al ciudadano, generando un cambio positivo en su calidad y estilo de vida. (Torrecilla 2017)

Dimensiones:

Se medirá el nivel de productividad laboral en base a las 3 dimensiones, según la encuesta de Aramburu, B. (2015): Desarrollo personal, Desempeño de tareas, y Relación social.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población de esta investigación estuvo conformada por los trabajadores de la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores de la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús.
- Trabajadores nombrados.
- Trabajadores contratados bajo la modalidad de CAS.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que se encuentren con licencia en la fecha determinada para la recolección de información.
- Trabajadores que no cumplan con el plazo de respuesta del formulario.
- Trabajadores que no deseen participar de la investigación.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 50 participantes de diferentes instituciones públicas de la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús 2021.

Muestreo

El muestreo realizado en esta investigación fue probabilístico aleatorio simple por sorteo, ya que, según Gutiérrez (2016), todos de la población tuvieron la misma probabilidad de ser elegido para la aplicación del instrumento.

Unidad de análisis

Trabajadores nombrados y CAS de la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, que consiste en la formulación de premisas o interrogantes que fueron aplicadas a las unidades de investigación con el objetivo de obtener su percepción respecto a un determinado fenómeno. (Hernández y Mendoza, 2018)

Ficha Técnica del instrumento de Planeamiento Estratégico

Nombre del Instrumento: Encuesta Planificación estratégica

Autores: Sánchez, UCV. 2013.

Año: 2013

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: determinar la percepción del empleo del Plan Estratégico en los trabajadores de la Clínica Municipal de Santa Anita.

Número de ítem: 40

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 40 minutos

Normas de aplicación: El usuario marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca.

Niveles o rango:

Ineficaz 40-93

Regular 94-147

Eficaz 148-200

Ficha Técnica del instrumento de Productividad

Nombre del Instrumento: Encuesta de Productividad.

Autor: Aramburu, J. UCV.

Año: 2015

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: determinar los niveles de percepción de la productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita.

Población: Usuarios de los servicios de consultorio, en el Centro de Salud Surquillo, Lima. 2015.

Número de ítem: 23.

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El usuario marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca.

Niveles o rango:

Baja 23-54

Media 55-86

Alta 87-117

En cuanto al procedimiento de validez, este se realizó a través del juicio de experto, a través de la entrega de los instrumentos y fichas de validación a tres expertos en la materia quienes los evaluaron y validaron la funcionalidad de los instrumentos. En cuanto al proceso de confiabilidad, se realizó a través de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach, el mismo que se aplicó a los resultados aplicados a una prueba aplicada a una muestra piloto de 16 participantes, obteniendo como resultado para el instrumento de la variable planeamiento estratégico 0.895 y para el instrumento de la variable productividad laboral un resultado de 0.893.

3.5. Procedimientos

Entre los procedimientos a realizar para la recolección de datos se realizó:

- Solicitud de autorización para el desarrollo de la investigación a las autoridades para la aplicación de los instrumentos.
- Coordinación de fecha, hora y modo de aplicación de los instrumentos.
- Aplicación de los instrumentos.
- Consolidación de datos recolectados.

3.6. Método de análisis de datos

En el proceso de análisis de datos, con la finalidad de ordenar los datos, se aplicaron los siguientes procedimientos:

- Se construyó una base de datos con los datos recolectados a partir de los instrumentos.
- Se tabularon datos según las escalas e intervalos elaborados.
- En estos procedimientos se utilizó el programa Excel 2016.

En cuanto a los procedimientos asociados a la estadística descriptiva:

- Se elaboraron tablas de distribución de frecuencias de cada variable con sus dimensiones y sus figuras respectivas.
- Se elaboraron tablas de distribución cruzada o de contingencia según los objetivos de la investigación y sus figuras respectivas.
- En estos procedimientos se utilizó el software estadístico SPSS 26.

En cuanto a los procedimientos asociados a la estadística descriptiva:

- Se realizaron pruebas de normalidad (Shapiro-Wilks debido a que la muestra es igual a 50 unidades).
- Se aplicó el estadístico de correlación Rho de Spearman según los resultados de las pruebas de normalidad.
- Estos procedimientos se realizaron utilizando el software estadístico SPSS 26.

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de esta investigación se respetaron los principios éticos considerados por la Universidad César Vallejo:

- a) Autonomía: Los colaboradores que forman parte de este trabajo investigativo serán capaces de preferir su participación o no al momento que así lo crean conveniente.
- b) Beneficencia: El presente estudio permitirá obtener beneficios a los participantes.
- c) Competencia profesional y científica: Los colaboradores deben vincular los criterios de preparación según se obtiene en la investigación para que ayuden a vincular el rigor científico en el cumplimiento de todo el proceso de investigación hasta que esto sea publicado.
- d) Cuidado del medio ambiente y biodiversidad: Este trabajo garantiza la prevención y la promoción perpetrando el respeto por los seres que interactúan en nuestros ecosistemas.
- e) Integridad humana: Se reconoce al ser humano por encima de los intereses de la ciencia, independientemente de la procedencia, estatus social o económico, etnia, género, cosmovisión cultura u otra característica.
- f) Justicia: Es el trato igualitario de todos los participantes en esta investigación, sin exclusión alguna, para el adecuado desarrollo de la misma.
- g) Libertad: La presente investigación se desarrollará de manera libre e independiente de intereses económicos, políticos, religiosos o de otro tipo.
- h) No Maleficencia: Se realizará un análisis riesgo/beneficio antes de realizar la investigación para respetar la integridad física y psicológica de las personas que participen en la misma.
- i) Probidad: Se actúa con honestidad durante toda la investigación. Esto incluye presentar de manera fidedigna los resultados y evitar modificaciones en el protocolo aprobado sin previa autorización por parte del comité de ética, y la incorporación de autores que no han tenido un aporte a la investigación.
- j) Respeto de la propiedad intelectual: Se respetará los derechos de autores incorporando prever el plagio a otros trabajos de investigación
- l) Transparencia: La investigación será divulgada de tal modo que sea posible replicar la metodología y verificar la validez de los resultados.
- m) Precaución: Se tomarán todas las medidas precautorias disponibles en el sentido de evitar daños futuros.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Resultados de la variable Planeamiento estratégico y dimensiones

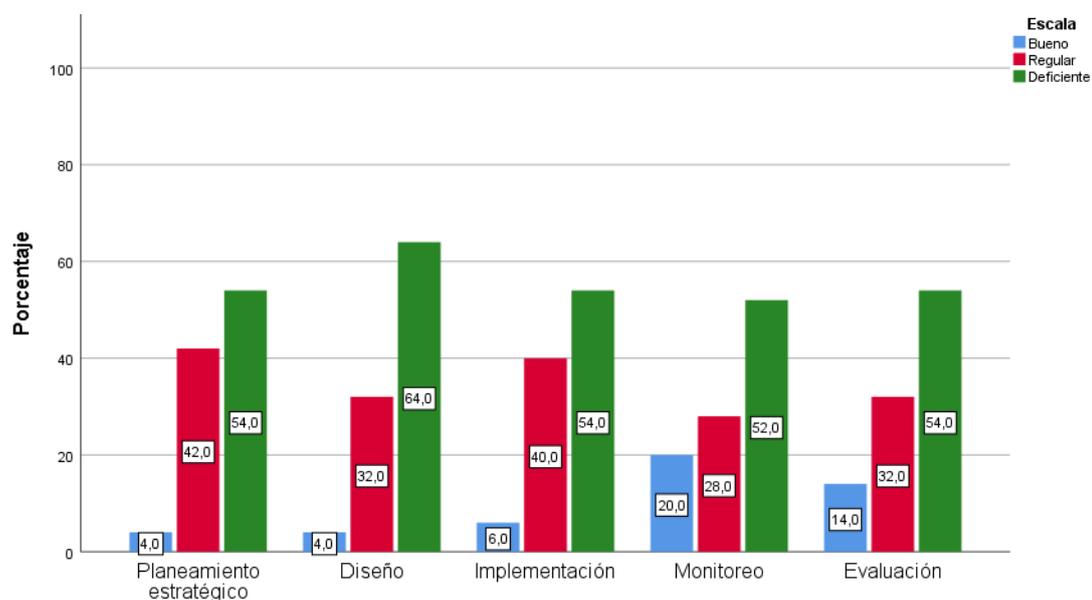
	Planeamiento									
	estratégico		Diseño		Implementación		Monitoreo		Evaluación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	2	4,0%	2	4,0%	3	6,0%	10	20,0%	7	14,0%
Regular	21	42,0%	16	32,0%	20	40,0%	14	28,0%	16	32,0%
Deficiente	27	54,0%	32	64,0%	27	54,0%	26	52,0%	27	54,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%

Nota. Elaborado según instrumentos aplicados en la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús.

La tabla muestra que, en cuanto a la variable planeamiento estratégico, 54% la percibe en el nivel deficiente, 42% en el nivel regular y 4% en el nivel bueno; respecto a la dimensión diseño, 64% la percibe en el nivel deficiente, 32% en el nivel regular y 4% en el nivel bueno; en cuanto a la dimensión implementación, 54% la percibe en el nivel deficiente, 40% en el nivel regular y 6% en el nivel bueno; respecto a la dimensión monitoreo, 52% la percibe en el nivel deficiente, 28% en el nivel regular y 20% en el nivel bueno; y en cuanto a la dimensión evaluación, 54% la percibe en el nivel deficiente, 32% en el nivel regular y 14% en el nivel bueno.

Figura 1

Resultados de la variable Planeamiento estratégico y dimensiones



Fuente: Tabla 1.

Tabla 2

Resultados de la variable Productividad laboral y dimensiones

	Productividad laboral		Desarrollo personal		Desempeño de tareas		Relación social	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	2	4,0%	2	4,0%	0	0,0%	4	8,0%
Regular	22	44,0%	23	46,0%	21	42,0%	20	40,0%
Deficiente	26	52,0%	25	50,0%	29	58,0%	26	52,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%

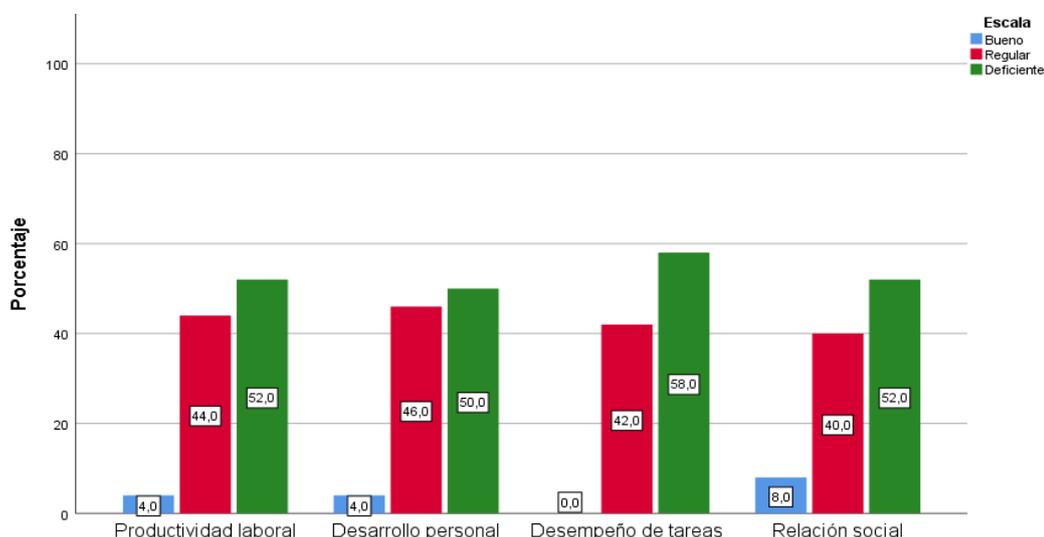
Nota. Elaborado según instrumentos aplicados en la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús.

La tabla muestra que, en cuanto a la variable productividad laboral, 52% la percibe en el nivel deficiente, 44% en el nivel regular y 4% en el nivel bueno; respecto a la dimensión desarrollo personal, 50% la percibe en el nivel deficiente, 46% en el nivel regular y 4% en el nivel bueno; en cuanto a la dimensión desempeño de tareas, 58% la percibe en el nivel deficiente y 42% en el nivel regular; y respecto

a la dimensión relación social, 52% la percibe en el nivel deficiente, 40% en el nivel regular y 8% en el nivel bueno.

Figura 2

Resultados de la variable Productividad laboral y dimensiones



Fuente: Tabla 2.

Tabla 3

Distribución cruzada: Planeamiento estratégico*Productividad laboral

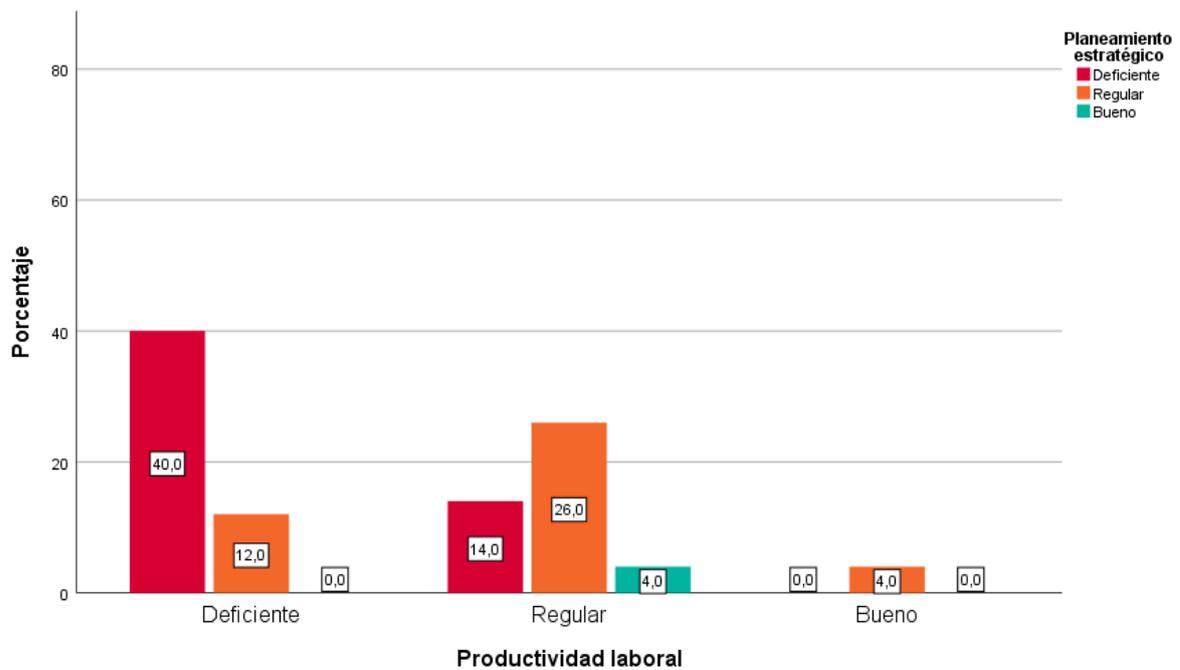
		Productividad laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Planeamiento estratégico	Deficiente	Recuento	20	7	0	27
		% del total	40,0%	14,0%	0,0%	54,0%
	Regular	Recuento	6	13	2	21
		% del total	12,0%	26,0%	4,0%	42,0%
	Bueno	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	4,0%	0,0%	4,0%
Total		Recuento	26	22	2	50
		% del total	52,0%	44,0%	4,0%	100,0%

Nota. Elaborado según instrumentos aplicados en la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús.

La tabla muestra que, 40% percibe el planteamiento estratégico y la productividad laboral en el nivel deficiente, 26% percibes ambas variables en el nivel regular, 14% percibe como deficiente el planeamiento estratégico y como regular la productividad laboral, 12% percibe como regular el planeamiento estratégico y como deficiente la productividad laboral; 4% percibe en el nivel bueno el planeamiento estratégico y en el nivel regular la productividad laboral; y 4% percibe en el nivel regular el planeamiento estratégico y en el nivel bueno la productividad laboral.

Figura 3

*Distribución cruzada: Planeamiento estratégico*Productividad laboral*



Fuente: Tabla 3.

Tabla 4

*Distribución cruzada: Planeamiento estratégico*Desarrollo personal*

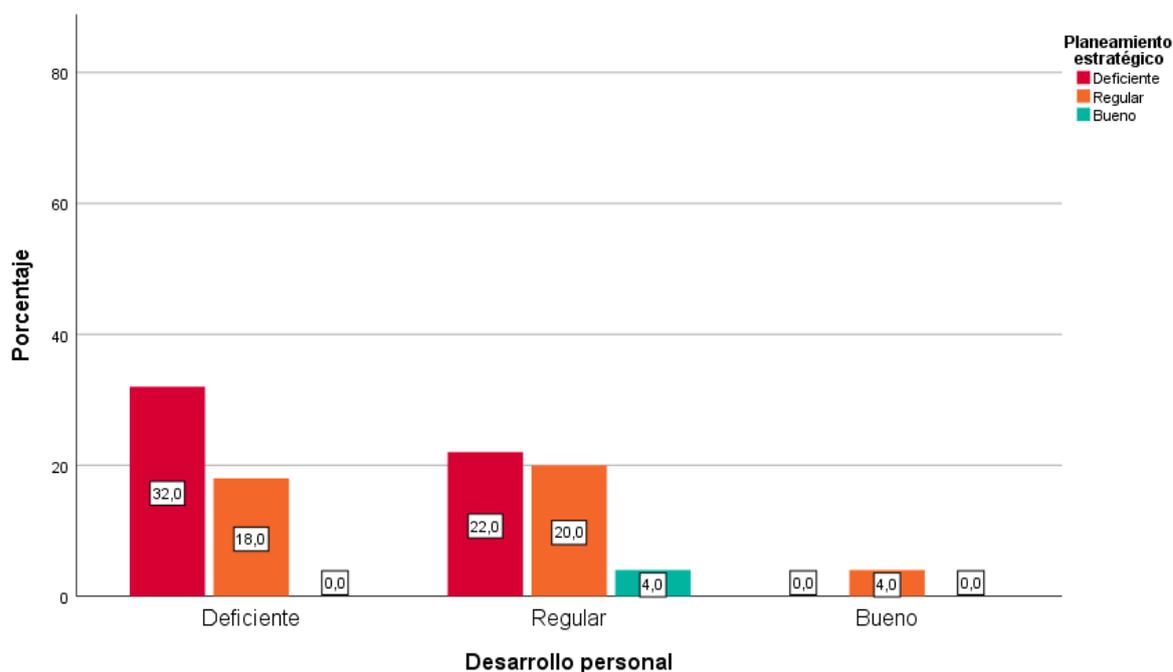
		Desarrollo personal				Total
		Deficiente	Regular	Bueno		
Planeamiento estratégico	Deficiente	Recuento	16	11	0	27
		% del total	32,0%	22,0%	0,0%	54,0%
	Regular	Recuento	9	10	2	21
		% del total	18,0%	20,0%	4,0%	42,0%
	Bueno	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	4,0%	0,0%	4,0%
Total	Recuento	25	23	2	50	
	% del total	50,0%	46,0%	4,0%	100,0%	

Nota. Elaborado según instrumentos aplicados en la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús.

La tabla muestra que, 32% percibe el planeamiento estratégico y la dimensión personal en el nivel deficiente, 22% percibe el planeamiento estratégico en el nivel deficiente y la dimensión desarrollo personal en el nivel regular, 20% percibe en el nivel regular la variable como la dimensión, 18% percibe la variable planeamiento estratégico en el nivel regular y la dimensión desarrollo personal en el nivel deficiente, 4% percibe en el nivel bueno la variable y en el nivel regular la dimensión desarrollo personal, 4% percibe la variable planeamiento estratégico en el nivel regular y la dimensión desarrollo personal en el nivel bueno.

Figura 4

Distribución cruzada: Planeamiento estratégico*Desarrollo personal



Fuente: Tabla 4.

Tabla 5

Distribución cruzada: Planeamiento estratégico*Desempeño de tareas

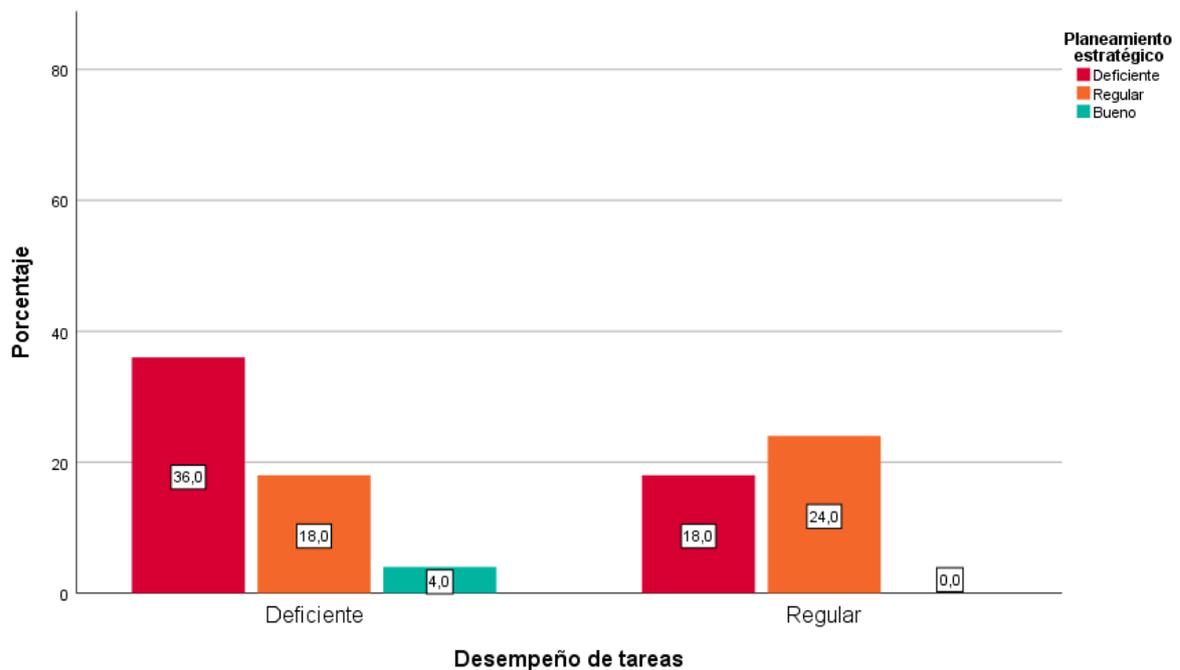
		Desempeño de tareas			
		Deficiente	Regular	Total	
Planeamiento estratégico	Deficiente	Recuento	18	9	27
		% del total	36,0%	18,0%	54,0%
	Regular	Recuento	9	12	21
		% del total	18,0%	24,0%	42,0%
	Bueno	Recuento	2	0	2
		% del total	4,0%	0,0%	4,0%
Total		Recuento	29	21	50
		% del total	58,0%	42,0%	100,0%

Nota. Elaborado según instrumentos aplicados en la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús.

La tabla muestra que, 36% percibe el planeamiento estratégico y la dimensión desempeño de tareas en el nivel deficiente, 24% percibe la variable y dimensión en el nivel regular, 18% percibe la variable en el nivel regular y la dimensión desempeño de tareas en el nivel deficiente, 18% percibe la variable planeamiento estratégico en el nivel deficiente y la dimensión desempeño de tareas en el nivel regular, y 4% percibe la variable planeamiento estratégico en el nivel bueno y la dimensión desempeño de tareas en el nivel deficiente.

Figura 5

*Distribución cruzada: Planeamiento estratégico*Desempeño de tareas*



Fuente: Tabla 5.

Tabla 6

*Distribución cruzada: Planeamiento estratégico*Relación social*

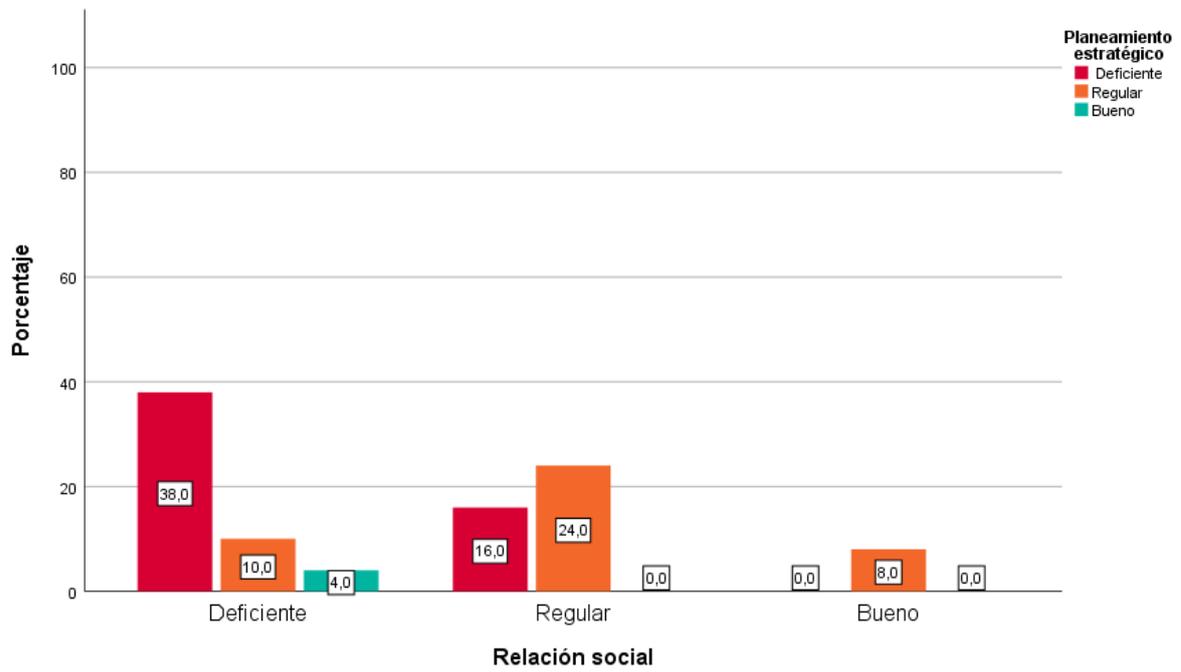
		Relación social				Total
		Deficiente	Regular	Bueno		
Planeamiento estratégico	Deficiente	Recuento	19	8	0	27
		% del total	38,0%	16,0%	0,0%	54,0%
	Regular	Recuento	5	12	4	21
		% del total	10,0%	24,0%	8,0%	42,0%
	Bueno	Recuento	2	0	0	2
		% del total	4,0%	0,0%	0,0%	4,0%
Total		Recuento	26	20	4	50
		% del total	52,0%	40,0%	8,0%	100,0%

Nota. Elaborado según instrumentos aplicados en la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús.

La tabla muestra que, 38% percibe el planeamiento estratégico y la dimensión relación social en el nivel deficiente, 24% percibe la variable y la dimensión en el nivel regular, 16% percibe el planeamiento estratégico en el nivel deficiente y la dimensión relación social en el nivel regular, 10% percibe el planeamiento estratégico en el nivel regular y la dimensión relación social en el nivel deficiente, 8% percibe el planeamiento estratégico en el nivel regular y la dimensión relación social en el nivel bueno, y 4% percibe el planeamiento estratégico en el nivel bueno y la dimensión relación social en el nivel deficiente.

Figura 6

Distribución cruzada: Planeamiento estratégico*Relación social



Fuente: Tabla 6.

CONTRASTE DE HIPÓTESIS

A continuación, se realizan los procedimientos estadísticos propios de la estadística inferencial, siendo el primero de ellos la aplicación de pruebas de normalidad que determinen el tipo de distribución de datos que poseen las variables y dimensiones que intervienen en el contraste, en este caso se aplicará la prueba de Shapiro-Wilks debido a que la muestra es igual a 50 unidades, como indica Romero (2016).

Tabla 7

Aplicación de pruebas de normalidad: Shapiro-Wilks

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Planeamiento estratégico	,934	50	,008
Productividad laboral	,981	50	,576
Desarrollo personal	,961	50	,098
Desempeño de tareas	,970	50	,235
Relación social	,943	50	,018

Nota. Aplicada utilizando el software estadístico IBM Statistics SPSS 26.

Los resultados de la aplicación de las pruebas de normalidad muestran que, los datos de la variable planeamiento estratégico y la dimensión relación social poseen distribución que no se ajustan a la distribución normal, sin embargo, para el caso de los datos de la variable productividad laboral y las dimensiones desarrollo personal y desempeño de tareas, estos sí se ajustan a esta distribución, sin embargo, debido a que la variable planeamiento estratégico posee datos que no ajustan a una distribución normal e interviene en todos los contrastes, se aplicará en todos los casos un estadístico de correlación de la misma naturaleza, siendo este el estadístico Rho de Spearman.

- Contraste de hipótesis general

H₀: No existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y productividad de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.

H_a: Existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y productividad de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.

Tabla 8

Correlación entre planificación estratégica y productividad

			Planeamiento estratégico	Productividad laboral
Rho de Spearman	Planeamiento estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,633**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,633**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión: El resultado 0.633 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y productividad de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.

- Contraste de hipótesis específica 1

H₀₁: No existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y desarrollo personal de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.

H_{a1}: Existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y desarrollo personal de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.

Tabla 9

Correlación entre planificación estratégica y desarrollo personal.

			Planeamiento estratégico	Desarrollo personal
Rho de Spearman	Planeamiento estratégico	Coeficiente de correlación	1,000	,497**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	,497**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión: El resultado 0.497 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y desarrollo personal de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.

- Contraste de hipótesis específica 2

H₀₂: No existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y desempeño de tareas de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.

H_{a2}: Existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y desempeño de tareas de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.

Tabla 10

Correlación entre planificación estratégica y desempeño de tareas.

			Planeamiento estratégico	Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Planeamiento estratégico	Coeficiente de	1,000	,550**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño de tareas	Coeficiente de	,550**	1,000
correlación				
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	50	50

** *La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Decisión: El resultado 0.550 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y desempeño de tareas de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.

- Contraste de hipótesis específica 3

H₀₃: No existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y relación social de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.

H_{a3}: Existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y relación social de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.

Tabla 11

Correlación entre planificación estratégica y relación social.

			Planeamiento estratégico	Relación social
Rho de Spearman	Planeamiento estratégico	Coeficiente de correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Relación social	Coeficiente de correlación	,617**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión: El resultado 0.617 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y relación social de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.

V. DISCUSIÓN

Luego de conocer los resultados del estudio, se requiere de un análisis exhaustivo, tomando en cuenta los fundamentos teóricos, metodológicos y estadísticos, debido a ello, se expone que:

En la primera tabla, en la que se menciona la interacción de la variable planeamiento estratégico con cada una de sus variables, se conoció que la mayoría de los trabajadores la percibe de manera deficiente, resaltando solo un pequeño grupo que la califica a nivel aceptable; mientras que en la interacción individual de la variable ya mencionada con el diseño, poner en efecto, el control, y la valoración como dimensiones, también es percibida por los trabajadores a niveles deficientes, en donde también se pudo conocer de un minúsculo porcentaje que la encuentra buena en la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús 2021; en relación a lo mencionado Alvarado (2016), afirma que las entidades han enfrentado complicaciones para poder mantenerse, en ese sentido se resalta el factor productivo, ya que es el indicador latente en la producción, se suma a ello que los cambios constantes de gestión y organización en respuesta a mejorar la perspectiva del consumidos, generan nuevas formas de prestación de servicios dándole a los consumidores más alternativas de pagos, compras, comodidad, entre otros, por lo que el poder mantener un ritmo empresarial, orienta a una modernización continua, tanto en sectores humanos como instrumentales, estos siempre denotan un accionar en común, que es la de mejoría en sus labores según estrategias tomadas por la institución, Urbano (2019) añade que el poder manejar la organización y gestión de una empresa se presenta mediante un manejo estratégico de áreas administrativas, en ese sentido el desempeño evoluciona depende de las necesidades, a través de una administración estratégica, que no simplemente se encuentre basada en los procesos comunes de la administración, sino que sus actividades respondan a la realidad de la empresa, para lo que es necesario contar con un diagnóstico del comportamiento de la organización, de empleados e incluso de la gerencia de la misma; percepciones y resultados que se pueden cimentar por el CEPLAN (2019), en la intervención de la aplicación del conocimiento integral de la realidad, del futuro deseado, de las políticas y planes

coordinados; y del seguimiento y evaluación de políticas y planes para la mejora continua, y que éstas se retroalimentan, la Comisión es de carácter permanente. Por su parte, en la interacción de la producción laboral con cada una de sus variables, se pudo conocer mediante la percepción de los trabajadores que es deficiente en casi la totalidad de la gerencia, con tan solo un índice pequeño de desarrollo positivo, en tanto de manera específica, en la interacción de la variable producción laboral con el desarrollo personal y social dimensionadas en la gerencia sede de estudio, en su mayoría resulta deficiente, con un conjunto minoritario que lo considera bueno, mientras que el desempeño de las tareas dimensionada en la sede de estudio se maneja de manera deficiente en la mayoría de parte de la gerencia, mientras que un grupo minoritario la entiende de manera buena; debido a ello, Anticona (2020), puede interpretar que el nivel de motivación está asociado de manera significativa con el de la producción laboral y viceversa, por lo que, a través de la implementación de estrategias que beneficien la motivación del trabajador, se podrá beneficiar su desempeño en la organización, Lorenzo (2018), encuentra que la productividad genera beneficio por el aporte de un trabajador a una determinada organización, es totalmente proporcional a que las aptitudes de este sean ideales o superiores a las del puesto que ocupa, corroborándose ello con la obtención de una relación positiva y significativa por parte del autor.

Correspondiente a la interacción entre las variables de estudio, se presentada la tercera tabla en respuesta directa al objetivo principal del estudio, en donde el planeamiento estratégico y la producción laboral, son percibidas de manera deficiente por parte de los trabajadores que formaron parte del estudio, mientras que, dentro de la gerencia, un porcentaje pequeño puede identificar factores positivos entre la interrelación de variables; en ese sentido García, et. all (2017), encuentra que los principales objetivos de lo estratégico, es que el ordenamiento disponga de un sostén que les posibilite aceptar la sucesión de metamorfosis de forma eficaz, así como incluso los que se sitúen en el nivel preparado para lidiar transformaciones, adquirir beneficios y mantenerse en el mercado con niveles de competitividad, dado la alta movilización generada en el transcurso administrativo de las empresas, en ese sentido, la organización se tiene que realizar según la realidad laboral presente en cualquier institución, resaltando soportes que concreten la permanencia de gestiones eficientes, además Aramburu

(2017), indica que, a través la planificación adecuada de acciones, formuladas a partir del conocimiento del comportamiento y actitudes actuales de los trabajadores de una organización, se pueden superar deficiencias y en el caso de la ausencia de estas, optimizar funciones que permitan al trabajador ser más productivo en el cumplimiento de estas, siendo para Armijo (2009), una herramienta de organización que conlleva a una mejoría en la toma de decisiones de tomo ente empresarial en relación a la realidad y cambios continuos sociales, y al proceso que se debe realizar para estar en coherencia de los cambios establecidos y a las críticas que aparecen en respuesta según contextos dados, logrando eficiencia y eficacia en la calidad en los bienes y servicios que se proveen, en interacción directa a las perspectivas mencionadas Santos (2016), encuentra la producción laboral como el desarrolla productivo que cumple un papel principal en la rentabilidad de las empresas, razón por lo que se debe relacionar al nivel de vida de los trabajadores, siendo los individuos productivos a mejores condiciones laborales presentadas, en este sentido, garantizar condiciones laborales ideales en el trabajador, en lugar de un gasto, representa una inversión en la empresa, asegurando, además del incremento de rentabilidad de la empresa, la permanencia del personal que trabaja en ella, Torrecilla (2017), alude que el señalizador más verás son las entradas por operarios, el cual simboliza la dosis del fruto que cada operario es capaz de producir. A frecuencia que los operarios y los entes resulten cada vez más eficaces y deberían aumentar los ingresos por empleado.

Ahora, en respuesta a las finalidades específicas del presente estudio, se pudo conocer que la interacción directa entre el planeamiento estratégico como variable con las magnitud de la inconstante variable de producción profesional, el rendimiento de actividades y rendimiento social son deficientes para los trabajadores participantes del estudio, mientras que en respuesta a la dimensión desarrollo personal, resultó regular en la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús 2021; Farías (2016) muestra una planeación adecuada, la evaluación correcta de la rentabilidad de la empresa y su capacidad de recuperación, se pueden realizar inversiones con la total seguridad de que no representarán una pérdida para la empresa, mientras que Morales (2015), lo encuentra necesario para restablecer la situación actual de los operarios en el progreso de sus actividades en la institución, generando cambios positivos y mejora continua en la institución,

en tanto Armijo (2009), puede afirmar que independientemente de la naturaleza y el rubro de una organización, es de suma importancia la elaboración de un plan estratégico, que va a generar impacto no solo en la productividad del trabajador, sino también, en la identidad que tiene este con la empresa y en la toma de conciencia de sus propias acciones y cómo cambiarlas para desarrollar adecuadamente su desempeño, siendo el cimiento o el contexto para la instalación de artilugio o de seguimiento y evaluación de dichos fines, es decir, la inspección de la gestión no se puede realizar sin un proceso previo de planificación estratégica; mientras que Méndez (2017), para la productividad laboral, se ve calificada de diferentes maneras según contextos de desarrollo, se puede apreciar que los salarios tienen un indicador común, que es la edad y naturalidad profesional, León (2018), afirma que este tipo de organizaciones estatales están caracterizadas por un nivel bajo de compromiso con la organización por parte de los empleados, ya que, probablemente el empleado solo piensa en el bien propio y no se siente reconocido con la tarea y visión del ordenamiento, hecho que también está relacionado a la pobre persecución de objetivos de las empresas estatales, factor que repercute en la productividad del empleado, quien al no identificarse partícipe de la consecución de un objetivo, es muy posible que minimice la importancia de sus funciones, y Torrecilla (2017), refiere que rendimiento de los trabajadores es un señalizador del fruto del impacto de incrementar las capacidades y mejoras en los procesos de los empleados con la satisfacción de los usuarios.

Finalmente, respecto al análisis de la hipótesis principal de las variables estudiadas el resultado indica una adecuación indudable medida y de valor significativo, en consecuencia, se desestima la conjetura nula y se admite la intermitente, es decir, existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y productividad de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021, en congruencia con lo resultado García, et. all (2017), alude que la planificación u organización institucional se debe realizar según la realidad laboral presente en cualquier institución, resaltando soportes que concreten la permanencia de gestiones eficientes, divergente con la decisión tomada Urbano (2019), encuentra que la estrategia en la planificación no simplemente se encuentre basada en los procesos comunes de organización, sino que sus actividades respondan a la realidad de la empresa, para lo que es necesario contar con un

diagnóstico del comportamiento de la organización, de empleados e incluso de la gerencia de la misma, lo que no se suele tomar en cuenta por las instituciones, ya que puede influenciar negativamente en la perspectiva que se tiene.

Por su parte las específicas indican una correlación positiva moderada y significativa, por lo que se rechazan las hipótesis nulas y se conoce que existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y desarrollo personal, desempeño de tareas, y relación social de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021; siendo congruente Santos (2016), garantiza que en las condiciones laborales ideales en el trabajador, en lugar de un gasto, representa una inversión en la empresa, asegurando, además del incremento de rentabilidad de la empresa, la permanencia del personal que trabaja en ella, ello se genera debido a la organización de la empresa, Alvarado (2016), orienta a una modernización continua, tanto en sectores humanos como instrumentales, estos siempre denotan un accionar en común, que es la de mejoría en sus labores según estrategias tomadas por la institución; divergente a ello Aramburu (2017), plasma la necesidad de una planificación adecuada de acciones, formuladas a partir del conocimiento del comportamiento y actitudes actuales de los trabajadores de una organización, las que no se encontraron en la sede de estudio, problematizando la superación de deficiencias, y la optimizar funciones que permitan al trabajador ser más productivo en el cumplimiento de estas.

VI. CONCLUSIONES

1. En respuesta al objetivo principal de investigación, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y productividad de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021, ya que el resultado 0.633 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y productividad de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.
2. Referente al primer objetivo específico, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y desarrollo personal de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021, debido a que el resultado 0.497 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo.
3. En cuanto al segundo objetivo de específico, también se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y desempeño de tareas de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021, siendo el resultado 0.550 lo que indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo.
4. Finalmente, en respuesta al objetivo específico final, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y relación social de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021, resultando 0.617 lo que indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo.

VII. RECOMENDACIONES

1. En relación a la primera conclusión expresa, a las autoridades y jefes de área de la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús, 2021, ya que son los encargados de la toma de decisión de la planificación estratégica empleada en la empresa para una buena producción laboral, se recomienda tomar en cuenta nuevos encaminamientos organizacionales que mejoren potencialmente las estructuras de planificación por parte del área y de productividad por parte de los trabajadores que laboran en ella, de esta manera reorientar a la concretización de metas públicas.
2. En relación a la segunda conclusión, en donde se evidencia la existencia de relación entre la planificación estratégica y el desarrollo personal de los trabajadores de la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús, 2021, se recomienda a estos últimos a reforzar de manera particular aquellos indicadores que pudieron dar a conocer en déficit respecto a la planificación estratégica en su empresa y su repercusión en su accionar laboral.
3. Referente a la relación expresada entre la planificación estratégica y el desempeño de las tareas de los trabajadores de la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús, 2021, se recomienda contribuir con el correcto accionar en respuesta de las posibles renovaciones de principios empresariales con el fin de lograr unas mejorías en metas institucionales
4. En relación a la tercera conclusión, en la existencia de interacción entre la planificación estratégica y la relación social de los trabajadores de la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús, 2021, se recomienda realizar un seguimiento continuo de la interacción entre trabajadores al momento de desarrollo de su labor, de esta manera orientar mediante estrategias a solucionar aquellas problemáticas que impiden concretar de manera eficiente las metas institucionales.

REFERENCIAS

- Aguirre de León, H. L. (2014). *Planeación estratégica y productividad laboral (estudio realizado en hotel del campo, Quetzaltenango*. Tesis para grado de Licenciado en Psicología Industrial / Organizacional, Universidad Rafael Landívar). Repositorio institucional UN. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Aguirre-Hugo.pdf>
- Alvarado, E. (2016). *Diseño e implementación de un plan estratégico para mejorar la productividad económica de MIPYMES mexicanas, sector comercio. el caso de una microempresa comercializadora de calzado*. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de México, México. <http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/jspui/bitstream/132.248.52.100/10734/1/Tesis.pdf>
- Anticona, M. (2020). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores municipales del distrito de Pampas, 2020*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52982/Anticona_GMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aramburu, J. (2017). *Planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita. Lima. 2015*. Tesis para grado de Magister, Universidad César Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5266/Aramburu_BJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Armijo, M. (2009). *Manual de planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. ILPES/CEPAL. https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/1368942/mod_resource/content/1/Manual_planificacion_estrategica%20cepal%20sector%20p%C3%BAblico.pdf
- Barrios, N. (2021). *Productividad laboral de los colaboradores del área de crédito de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito del distrito de Wanchaq - departamento del Cusco, 2020*. Tesis de licenciatura. Universidad César

Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62369/Barrios_VN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CEPLAN. (2019). Guía para el planeamiento institucional. [https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/1368943/mod_resource/content/1/Gu%C3%](https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/1368943/mod_resource/content/1/Gu%C3%91a)

Chacaltana, J., y Yamada, G. (2009). Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/51423/1/613977726.pdf>

Congreso de la Republica del Perú. (2002). Ley N° 27658 de 2002. Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. *Diario oficial El Peruano*. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/\\$FILE/02A08.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/$FILE/02A08.pdf)

Duran, Y. y Gómez, S. (2017). *Productividad laboral y grado de satisfacción con los beneficios no salariales que ofrece una entidad bancaria de la zona oriente de Colombia*. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Bucaramanga. https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2109/2017_Tesis_Duran_Ardila_Yakelim.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Egoavil, D. y Flores, R. (2021). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2021*. Tesis de licenciatura. Universidad José Carlos Mariátegui. http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1114/Diana-Redi_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

El Instituto Peruano de Economía. (2015). El Instituto Peruano de Economía. *Productividad Laboral en Latinoamérica*: <http://www.ipe.org.pe/content/productividad-laboral>

Escudero, C., y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial UTMACH, Ecuador. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1->

[Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%A
Dfica.pdf](#)

Farías, E. (2016). *El uso de la planeación estratégica para desarrollar una PYME en México*. Tesis de maestría. Instituto Politécnico Nacional, México.
<https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/22080/EI%20uso%20de%20la%20planeaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20para%20desarrollar%20una%20PYME.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernanda, M. (2021). *Evaluación de los procesos administrativos para el diseño de la estructura organizacional y modelo de planificación estratégica en una empresa de buques atuneros*. Tesis de maestría. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15968/1/T-UCSG-POS-MAE-339.pdf>

Fred. R (2013). *Conceptos de administración estratégica*. (Décimo Cuarta Edición). Pearson Educación. México.

Gaete, M. (2019). *Planificación estratégica para el crecimiento de una empresa del sector de ingeniería y montaje eléctrico*. Tesis de maestría. Universidad de Chile.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/174956/Planificaci%C3%B3n-estrat%C3%A9gica-para-el-crecimiento-de-una-empresa-del-sector.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García J., Duran, S., Cardeño, E., Prieto, R., García, E., Pas, A., (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. Vol. 38 (N° 52).
<http://hdl.handle.net/11323/2150>

Girón, R. (2019). *El clima laboral y la productividad en la empresa COMSA instalaciones y sistemas industriales s.l. - sucursal en Perú, Huacho – 2017*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3016/GIR%C3%93N%20MENDOZA%20RICARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Grifol, D. (2015). *¿Qué es productividad laboral?* <https://danielgrifol.es/que-es-productividad-laboral/>
- Gutiérrez, H. (2016). *Estrategias de muestreo. Diseño de encuestas y estimación de parámetros*. Bogotá: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Estrategias-de-muestreo-diseno-Andres-Gutierrez-Rojas.pdf>
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral. https://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajo_deinvestigacion.pdf
- Hill, C., & Jones, G. (2009). *Administración Estratégica*. México: Mc. Graw Hill.
- Infante, H. (2021). *La gestión estratégica y los procesos de atención de los pacientes en los establecimientos de salud del distrito de Villa El Salvador, 2018*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16682/Infante_th.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Infante, H. y Herrera, E. (2019). *Propuesta de plan estratégico para mejorar la gestión administrativa de la empresa Radial Genial – Bambamarca 2016*. Tesis de licenciatura. Universidad Señor de Sipán. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8104/Infante%20Rojas%20H%C3%A9ctor%20%26%20Herrera%20Cabanillas%20Elqui .pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8104/Infante%20Rojas%20H%C3%A9ctor%20%26%20Herrera%20Cabanillas%20Elqui.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Jalón, F. (2020). *Productividad laboral española: magnitud, evolución y contractilidad*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/65961/1/T42597.pdf>
- Jaques, J. (2019). *clima organizacional y su relación con la productividad laboral de los empleados de la municipalidad provincial de Pisco*. Tesis de licenciatura. Universidad Autónoma de Ica. http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/788/1/Jos_e%20Fernando%20Jaques%20Taype.pdf

- León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de San Martín, Perú.
<http://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-%20Leyder%20Le%C3%B3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Leyva, K. y Vilcas, K. (2021). *El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A. – 2020*. Tesis de maestría. Universidad Continental
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10066/1/IV_PG_MRHGO_TE_Leyva_Vilcas_2021.pdf
- Lorenzo, E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Méndez, J. (2017). *Relaciones entre los salarios y la productividad en Colombia*. Tesis doctoral. Organismo Internacional de vocación académica y de investigación, Ecuador.
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/11658/14/TFLACSO-2017JAMS.pdf>
- Mongiello (2019). *Planeamiento estratégico*.
<https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/que-es-elplaneamiento-estrategico>
- Montiel, G., Guerrero, R. M., Solórzano, L., Espinosa, S., Zack, G. (2011). *Lecciones aprendidas de la planificación estratégica y la gestión de la calidad del ciclo del proyecto por resultados y basado en riesgos*.
https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/1368949/mod_resource/content/2/Montiel%20Lecciones%20aprendidas%20de%20la%20Planificaci%C3%B3n%20Estrat%C3%A9gica.pdf

- Morales, E. (2015). *La planificación estratégica en el desarrollo profesional de los docentes de la unidad educativa “10 de enero”, del Cantón San Miguel, provincia Bolívar, durante el periodo 2014 – 2015*. Tesis de maestría. Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador. <http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/2214/1/TESIS%20FINAL.pdf>
- Muñoz, Y. (2019). *Plan estratégico 2019 – 2021, para mejorar la competitividad y satisfacer la necesidad de servicios médicos de la mujer y el niño en el centro médico divino niño, en el distrito de Cajamarca*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2969/TESIS%20PLAN%20ESTRATEGICO%202019-2021%20%20CENTRO%20M%C3%99DICO%20DIVINO%20NI%C3%91O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Navarro, E., Jiménez, E., Rappoport, S., y Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. UNIR Editorial, España. https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf
- Negrete, J. (2017). *Clima organizacional y planificación estratégica en los gestores de la Red de Salud Lima Norte, 2017*. Tesis para grado de Magister. Universidad César Vallejo, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8853/Negrete_GJCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Osores, G. (2020). *Liderazgo organizacional y productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A del distrito de Huancayo – 2019*. Tesis de licenciatura. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8381/3/IV_FCE_308_TI_Osores_Barja_2021.pdf
- Paucar, F. (2021). *Planeamiento estratégico en la empresa agrícola AGROFERR S.A.C. 2021*. Tesis de grado. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8554/Paucar%20Uriol%20Fiorella%20Maricruz.pdf?sequence=1>

- Pino, S. (2021). Estrés laboral y productividad en los trabajadores de una empresa de limpieza y mantenimiento del distrito de Santiago de Surco, Lima, Perú, 2019. Tesis de licenciatura. Universidad Privada del Norte. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28214/Pino%20Alor%20c%20Sheila%20Catheryn_pdf_parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pisfil, A. (2019). *Plan estratégico para mejorar la imagen corporativa de la empresa comercializadora zapata S.A.C. de la ciudad de Monsefú. 2018 – 2021*. Tesis de licenciatura. Universidad San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5867/pisfil_na_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pland (2015). *Diferencia entre identidad corporativa e imagen Corporativa*. <http://www.pland.es/Blog/diferencia-entre-identidad-corporativa-e-imagen-corporativa/>
- Render, B., y Heizer, J. (2014). *Administración de operaciones* (novena ed.). México: Pearson Educación. <https://bit.ly/2KUO2ct>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimo segunda ed.). México: Pearson Educación.
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5633043.pdf>
- Santos, W. (2016). *Influencia del clima organizacional sobre la productividad de funcionarios de empresa pública CELEC E.P*. Tesis de maestría. Universidad de Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/43733/1/INFLUENCIASATISFACCIONLABORALY%20PRODUCTIVIDAD-SANTOS%20WENDY.pdf>
- Toribio, M. (2016). *Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de trabajadores de una municipalidad distrital del Perú – 2015*. Tesis para grado de Magister, Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10940/Toribio%20Gavidia%20Claudia%20Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20inst>

[rumento%20creado%20por%20R,partir%20de%20los%2016%20a%C3%B1os.](#)

- Torrecilla, D. (2017). Clima organizacional y su relación con la productividad laboral. <http://evaluarte.uaaan.mx/AUDITORIA2017/INFORMES%20DE%20SEGUIMIENTO/INF.%20COMEAA%202012/Inf.%202010%20COMEAA/Doctorado%202011/clima%20organizacional/Climaorganizacional.pdf>
- Urbano, A. (2019). *Administración estratégica y desempeño organizacional en el Banco de la Nación, agencias en la Provincia de Huaura, 2018*. Tesis para grado de Magister. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2831>
- Wong, L. (2019). *Plan estratégico 2019 – 2021 para la mejora de la gestión empresarial de Almacenes de la selva S.A.C., Tarapoto*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30591/Wong_ALS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA			
Título: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES, EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE PURÚS, 2021			
Autora: Jena Jiménez Salinas.			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DISEÑO METODOLÓGICO Y MUESTRAL
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	
<p>¿Qué relación hay entre la planificación estratégica y la productividad de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús - 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la productividad de los trabajadores de la Gerencia Territorial de la provincia de Purús – 2021.</p>	<p>Existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y productividad de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.</p>	<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Enfoque: Cuantitativo. Tipo: Aplicada. Alcance: Correlacional. Diseño: No experimental.</p> <p>POBLACIÓN Trabajadores nombrados y CAS de la Gerencia Territorial de Purús.</p> <p>MUESTRA 50 trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús.</p> <p>MUESTREO: Probabilístico aleatorio simple por sorteo, todos de la población tendrán la misma probabilidad de ser elegido para la aplicación del instrumento.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Técnica: Encuestas Instrumento: Cuestionario – enviado por correo</p> <p>ESTADÍSTICA</p>
	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
	<p>Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y las dimensiones desarrollo personal, desempeño de tareas y relación social de los trabajadores de la Gerencia Territorial de la provincia de Purús – 2021.</p>	<p>Existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y desarrollo personal de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.</p>	
	<p>Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y las dimensiones desarrollo personal, desempeño de tareas y relación social de los trabajadores de la Gerencia Territorial de la provincia de Purús – 2021.</p>	<p>Existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y desempeño de tareas de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.</p>	
<p>Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y las dimensiones desarrollo personal, desempeño de tareas y relación social de los trabajadores de la Gerencia Territorial de la provincia de Purús – 2021.</p>	<p>Existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y relación social de los trabajadores de la Gerencia Territorial de Purús, 2021.</p>		

			Descriptiva: Los parámetros serán representados en tablas, gráficos y textualmente.
--	--	--	---

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
Título: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE PURÚS, 2021						
Autora: Jena Jiménez Salinas.						
VARIABLES E INDICADORES						
Variable(X): Planeamiento Estratégico						
Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems 40	Escala y valores	Niveles y rangos
Armijo (2009), la planificación estratégica, permite una mejor y mayor eficacia, eficiencia y calidad en los bienes y servicios que brindan.	Se medirá el nivel de planeamiento estratégico en base a las 4 dimensiones, según la encuesta de Sánchez, O. (2013)	Diseño	Funciones Objetivos Articulación Participación	Del 01 al 10	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Ineficaz 40 – 93 Regular 94 – 147 Eficaz 148 – 200
		Implementación	Comunicación Gestión institucional Factores económicos Financieros Aprobación Ejecución Sistemas y procesos	Del 11 al 20		
		Monitoreo	Recursos y presupuesto Análisis de resultados Supervisión Asesoría Aplicación	El 20 al 30		
		Evaluación	Informe de resultados Mecanismo de articulación Cumplimiento de planes Sistema de análisis Evaluación	Del 30 al 40		

Variable(Y): Productividad Laboral						
Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems 23	Escala y valores	Niveles y rangos
Torrecilla (2017), la productividad es la relación entre los resultados producidos por los empleados y el número de empleados necesarios para producir ese resultado.	Se medirá el nivel de productividad laboral en base a las 3 dimensiones, según la encuesta de Aramburu, B. (2015)	Desarrollo personal	Identificación Socialización Colaboración Empatía	Del 01 al 10	Siempre Casi siempre A veces Nunca Casi nunca	Baja 23 – 53 Media 54 – 84 Alta 85 – 115
		Desempeño de tareas	Responsabilidad Participación Comprensión Cumplimiento	Del 11 al 19		
		Relación social	Capacidad Adecuación	Del 20 al 23		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Planificación estratégica	D1: Diseño	Funciones Objetivos Articulación Participación	Del 01 al 10	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Ineficaz 40 – 93 Regular 94 – 147 Eficaz 148 – 200
	D2: Implementación	Comunicación Gestión institucional Factores económicos Financieros Aprobación Ejecución Sistemas y procesos	Del 11 al 20		
	D3: Monitoreo	Recursos y presupuesto Análisis de resultados Supervisión Asesoría Aplicación	El 20 al 30		
	D4: Evaluación	Informe de resultados Mecanismo de articulación Cumplimiento de planes Sistema de análisis Evaluación	Del 30 al 40		
V2: Productividad	D1: Desarrollo personal	Identificación Socialización Colaboración Empatía	Del 01 al 10	Siempre Casi siempre A veces Nunca Casi nunca	Baja 23 – 54 Media 55 – 86 Alta 87 – 117
	D2: Desarrollo de Tareas	Responsabilidad Participación Comprensión Cumplimiento	Del 11 al 19		
	D3:Relación social	Capacidad Adecuación	Del 20 al 23		

Anexo 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Lic. Jena Jiménez Salinas estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la productividad de los trabajadores de la Gerencia Territorial de la provincia de Purús.

Si Ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responder unos cuestionarios de Planeamiento Estratégico y Productividad Laboral. Esto tomará aproximadamente 70 minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntarias. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirán. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a la Lic. Jena Jiménez Salinas, al teléfono 971511408 o correo jena_jjs@outlook es

Agradecida desde ya para su valioso aporte.

Atentamente,

Nombre del autor: Jena Jiménez Salinas

Firma del autor: _____



Yo CARLOS PISCO DAHUA acepto y preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación.

Acepto mi participación en la investigación científica referida:

Planificación Estratégica y Productividad de los Trabajadores en la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús 2021.



Firma y nombre del participante

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

Questionario: Planeamiento estratégico

Estimado trabajador: A continuación, lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las Proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Nº	ÍTEMES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DISEÑO						
1	¿Reconoces las responsabilidades del planeamiento estratégico?					
2	¿Concuerdo con los procedimientos de planeación institucional?					
3	¿Crees que la misión en relación con el plan estratégico es adecuada para la institución?					
4	¿Crees que la visión en relación con el plan estratégico es adecuada para la institución?					
5	¿Se utiliza el análisis DAFO para mejorar la planeación estratégica?					
6	¿Crees que los objetivos en relación con el plan estratégico son adecuados para la institución?					
7	¿Crees que las metas en relación con el plan estratégico son adecuadas para la institución?					
8	¿Crees que las articulaciones en relación con el plan estratégico y operativo son adecuadas para la institución?					
9	¿Las opiniones de los trabajadores se respetan para el desarrollo del plan estratégico?					
10	¿Estoy de acuerdo con la visión declarada frente a la planeación estratégica?					
IMPLEMENTACIÓN		1	2	3	4	5
11	¿Estoy conforme con los mecanismos frente a la socialización estratégica?					
12	¿Estoy conforme con las políticas y mecanismos que existen en esta entidad para difundir el plan estratégico en la GTP?					
13	¿Estoy conforme con la utilización del Planeamiento Estratégico para definir la identidad, articular la buena convivencia y la gestión institucional?					
14	¿Estoy conforme con los mecanismos que existen para analizar la efectividad de la planificación de los aspectos económicos y financieros?					
15	¿Estoy conforme con la forma en que se analiza y compara Las metas respecto de años anteriores?					
16	¿Estoy conforme con la implementación de sistemas que aseguran la información, solicitud y uso oportuno de los recursos?					
17	¿El personal conoce la Misión y Visión del Planeamiento Estratégico?					
18	¿Se desarrollan procedimientos Para la formulación y/o revisión de su planificación estratégica institucional, administrativo y financiera?					
19	¿Existen ejecuciones sistemáticas para la evaluación y presentación de las metas institucionales, considerando uso de recursos y presupuesto?					
20	¿Se establecen metas de desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación de los profesionales que trabajan en ella?					

MONITOREO		1	2	3	4	5
21	¿Se ejecutan procedimientos de evaluación para orientar hacia las metas institucionales, considerando uso de recursos y presupuesto?					
22	¿Se presentan planificaciones de procesos de supervisión?					
23	¿Se presentan planificaciones de procesos de estratégicos?					
24	¿ Se presentan planificaciones de procesos de análisis de resultados del nivel de logro del Plan Estratégico, en relación a los resultados esperados?					
25	¿Aparecen sistemas de supervisión y asesoría a los trabajadores para el cumplimiento del Plan Estratégico?					
26	¿La institución aplica sistemas de seguimiento y acompañamiento para el desarrollo del Plan Estratégico?					
27	¿Los procedimientos presentan información y uso oportuno de los recursos en el cumplimiento del Plan Estratégico?					
28	¿Los resultados obtenidos se dan en referencia a estadísticas históricas y metas anuales establecidas?					
29	¿Concuero con el análisis de los resultados que se realiza, en relación al cumplimiento de las metas incluidas en el Plan Estratégico?					
30	¿concuero con los procedimientos para supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico que se aplican?					
EVALUACIÓN		1	2	3	4	5
31	¿Los resultados organizacionales cuentan con mecanismos que asumen responsabilidades?					
32	¿Los mecanismos son adecuados para mejorar la planificación de los aspectos económicos y financieros?					
33	¿El sistema de planificación es adecuado a los procesos de gestión?					
34	¿La evaluación y rendición de cuenta de las metas incluidas en el plan estratégico se generan en el momento preciso?					
35	¿La planificación del trabajo se realiza en cada subsector de acuerdo con el Plan Estratégico?					
36	¿Los mecanismos están en coherencia con la supervisión y evaluar su gestión?					
37	¿Se supervisan y evalúan el cumplimiento de los planes estratégicos y de mejoramiento					
38	¿Los procedimientos se dan para analizar y ajustar la coherencia entre las metas y los resultados obtenidos?					
39	¿El sistema de análisis y evaluación de la efectividad de la planificación en los ámbitos administrativo y financiero?					
40	¿Los sistemas de presupuesto y verificar se da en coherencia con el Plan estratégico?					

Aramburu, J. (2017). *Planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita*. Lima. 2015. Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5266/Aramburu_BJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuestionario: Productividad laboral

Estimado trabajador: A continuación, lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las Proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DESARROLLO PERSONAL		1	2	3	4	5
1	Interactúan con procesos laborales en beneficio de sus compañeros.					
2	Existen valores institucionales en su puesto de trabajo.					
3	Existe lealtad entre los integrantes del grupo					
4	Se manifiestan buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.					
5	Se respetan la entrega de trabajos que le asigna					
6	Se asumen responsabilidades en ausencias.					
7	Se resaltan la realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo					
8	Se brinda más tiempo del requerido					
9	Se supera las metas establecidas					
10	Existe atención hacia asuntos laborales bajo presión					
DESEMPEÑO DE TAREAS		1	2	3	4	5
11	Apoya a sus compañeros para superar las metas establecidas					
12	Existen capacidades de atención de asuntos laborales bajo presión					
13	Se aplican conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas					
14	Existe participación con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo					
15	Existen relaciones interpersonales positivas con los usuarios					
16	Se presentan nuevos conocimientos en su lugar de trabajo					
17	Se presentan aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio					
18	Muestra interés por los manuales que tengan relación con su trabajo					
19	Muestra interés por los manuales que tengan relación con su mejora de trabajo					
RELACIÓN SOCIAL		1	2	3	4	5
20	Las reuniones de trabajo reciben fomento de todos los integrantes					
21	Las relaciones son mejoradas en interacción común					
22	Los conflictos interpersonales se solucionan con participaciones mutuas					
23	Existe empatía y apoyo a sus compañeros de trabajo en situaciones conflictivas					

Aramburu, J. (2017). *Planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita*. Lima. 2015. Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5266/Aramburu_BJI.pdf?sequence=1&isAllow

xo 5. Validaciones de juicio de experto



Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia en el instrumento Planificación Estratégica.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Kelly Alejandro Vásquez Carrillo DNI: 07620062

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

28, de octubre del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Kelly Alejandro Vásquez Carrillo
ABOGADO
CAU. 779

Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

..... Si hay suficiencia en el instrumento Productividad.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Kelly Alejandro Vásquez Carrillo

DNI: 07620062

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

28, de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Kelly Alejandro Vásquez Carrillo

ABOGADO

CAU 779

Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia del presente instrumento que mide la Planificación Estratégica.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Joel Orlando Santillán Tuesta DNI: 00095295

Especialidad del validador: Doctor en Derecho

28, de octubre del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


JOEL ORLANDO SANTILLÁN TUESTA
Magister en Ciencias Civiles y Comerciales
Doctor en Derecho

Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia del presente instrumento que mide la Productividad.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Joel Orlando Santillán Tuesta DNI: 00095295

Especialidad del validador: Doctor en Derecho

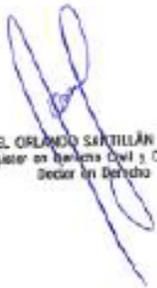
28, de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


JOEL ORLANDO SANTILLÁN TUESTA
Magister en Derecho Civil y Comercial
Sector en Derecho

Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

... Sí existe suficiencia del instrumento "Planificación Estratégica"

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mg. Pérez Corrales Juliet Dianita

DNI: 46879117

Especialidad del validador:

Maestría en Gestión Pública / Especialista en control administrativo

... 28 ... de ... octubre ... del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Note: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

Anexo 6. Autorización de la organización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Gerencia Territorial de Purús	20351710617
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:
Francisco Sergio López Márquez	00191042

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Planificación Estratégica y Productividad de los Trabajadores en la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús 2021.	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Jiménez Salinas, Jena	DNI: 46620830

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:


GERENCIA TERRITORIAL DE PURÚS
Sr. Francisco Sergio López Márquez
GERENCIA TERRITORIAL DE PURÚS

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 7. Procedimientos de confiabilidad

Variable: Planeamiento estratégico

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos																																												
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																																												
16 : VAR00040																																												
	VA R00001	VA R00002	VA R00003	VA R00004	VA R00005	VA R00006	VA R00007	VA R00008	VA R00009	VA R00010	VA R00011	VA R00012	VA R00013	VA R00014	VA R00015	VA R00016	VA R00017	VA R00018	VA R00019	VA R00020	VA R00021	VA R00022	VA R00023	VA R00024	VA R00025	VA R00026	VA R00027	VA R00028	VA R00029	VA R00030	VA R00031	VA R00032	VA R00033	VA R00034	VA R00035	VA R00036	VA R00037	VA R00038	VA R00039	VA R00040	var			
1	1	1	4	5	5	1	4	1	1	2	1	1	4	1	1	1	4	1	1	5	4	1	1	4	1	5	3	5	1	1	5	5	1	1	1	1	4	4	4					
2	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	5	1	1	1					
3	3	3	3	3	1	5	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	5	1	1	1				
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	5	1	1	1	4			
5	2	2	4	2	2	2	1	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	2	2	4				
6	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	2	1	5	4	2	4	2	5	2	1	5	1	2	5	2	5	3	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	4			
7	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2			
8	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	5	4	2	5	2	2	5	5	1	2	5	2	5	2	5	1	2	2	5	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2			
9	1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3			
10	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	1	3	3	1	3	4	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1		
11	3	3	1	1	3	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
12	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	4	4		
13	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4		
14	5	1	5	3	2	5	1	1	5	3	1	5	1	3	1	1	1	1	5	5	5	5	3	5	1	1	3	5	1	3	5	1	3	5	3	3	3	5	3	5	5	3		
15	1	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	3	5	5	1	5	1	5	1	1	1	1	5	1	3	5	5	3	3	5	5	5	5	1	5	5	3	5	3	5	5			
16	1	1	1	5	5	5	1	1	5	5	1	1	5	1	1	3	1	5	1	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5		
17																																												
18																																												

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	40

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	103,00	625,333	,241	.	,894
VAR00002	102,94	607,529	,530	.	,890
VAR00003	102,81	617,229	,322	.	,893
VAR00004	102,75	610,333	,418	.	,892
VAR00005	102,75	633,800	,105	.	,897
VAR00006	101,88	658,650	-,208	.	,903
VAR00007	103,13	620,517	,318	.	,893
VAR00008	103,00	605,067	,548	.	,890
VAR00009	102,94	609,662	,441	.	,891
VAR00010	102,50	590,533	,775	.	,887
VAR00011	103,19	618,829	,348	.	,893
VAR00012	103,13	601,050	,646	.	,889
VAR00013	102,38	599,317	,536	.	,890
VAR00014	102,94	601,796	,596	.	,889
VAR00015	103,38	626,250	,277	.	,894
VAR00016	102,75	595,400	,590	.	,889
VAR00017	103,50	630,400	,206	.	,895
VAR00018	102,63	607,183	,485	.	,891
VAR00019	102,63	623,583	,240	.	,895
VAR00020	102,69	607,829	,441	.	,891
VAR00021	102,75	613,533	,350	.	,893
VAR00022	102,88	630,650	,161	.	,896
VAR00023	102,25	610,333	,449	.	,891
VAR00024	103,19	619,496	,300	.	,894
VAR00025	102,94	621,929	,291	.	,894
VAR00026	102,88	591,183	,733	.	,887
VAR00027	102,06	589,662	,713	.	,887
VAR00028	102,69	603,562	,575	.	,890
VAR00029	102,44	610,129	,427	.	,892
VAR00030	102,88	620,650	,309	.	,893
VAR00031	102,63	606,250	,451	.	,891
VAR00032	102,69	624,629	,253	.	,894
VAR00033	102,06	604,596	,485	.	,891
VAR00034	103,19	628,696	,207	.	,895

VAR00035	102,69	590,629	,621	.	,888
VAR00036	102,13	661,050	-,264	.	,902
VAR00037	102,81	610,162	,406	.	,892
VAR00038	102,88	608,250	,445	.	,891
VAR00039	102,50	591,467	,760	.	,887
VAR00040	102,25	611,267	,453	.	,891

Variable: Productividad laboral

*Sin título2 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

23 : VAR00019

	VA RC 000	VA RC 001	VA RC 002	VA RC 002	VA RC 002	VA RC 002	VA RC 002																	
1	5	5	1	1	5	1	5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	1	1	5
2	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1
4	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	5
6	2	1	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2
7	2	1	1	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2
8	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	1	1	3
9	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	1	3	3	3
10	1	3	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	3	3	3	1
11	1	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4
12	1	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	4
13	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	5	1	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1
16	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5
17																								

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,893	,895	23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	65,8125	371,362	,233	.	,895
VAR00002	65,2500	353,000	,548	.	,887
VAR00003	65,3125	347,162	,638	.	,885
VAR00004	65,5625	359,996	,468	.	,889
VAR00005	64,8750	363,183	,414	.	,890
VAR00006	65,5625	341,596	,740	.	,882
VAR00007	65,1875	348,296	,606	.	,885
VAR00008	65,2500	358,067	,462	.	,889
VAR00009	65,1875	349,762	,635	.	,885
VAR00010	65,4375	355,062	,535	.	,887
VAR00011	65,7500	361,400	,464	.	,889
VAR00012	65,1875	342,296	,771	.	,881
VAR00013	65,5000	348,000	,696	.	,883
VAR00014	64,7500	348,333	,689	.	,884
VAR00015	65,8125	358,562	,516	.	,888
VAR00016	65,0000	378,667	,119	.	,898
VAR00017	65,4375	339,329	,903	.	,879
VAR00018	65,0625	356,729	,487	.	,889
VAR00019	65,6250	380,783	,097	.	,898
VAR00020	65,0625	351,396	,547	.	,887
VAR00021	65,7500	368,467	,280	.	,894
VAR00022	66,2500	367,800	,391	.	,891
VAR00023	65,6250	380,383	,103	.	,898

Anexo 8. Base de datos (Prueba piloto)

VAR(X): PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
1	1	1	4	5	5	1	4	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	5	4	1	1	4	1	5	3	5	1	1	5	5	1	1	1	1	4	4	4				
2	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	1	1	5	1	1	1	1				
3	3	3	3	3	1	5	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	5	1	1	1	1				
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	5	1	1	1	4			
5	2	2	4	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	4			
6	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	2	1	5	4	2	4	2	5	2	1	5	1	2	5	2	5	3	2	2	5	2	5	2	5	2	2	2	4			
7	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2		
8	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	5	4	2	5	2	2	5	5	1	2	5	2	5	2	5	1	2	2	5	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2		
9	1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3			
10	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	1	3	3	1	3	4	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1		
11	3	3	1	1	3	4	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
12	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4
13	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	
14	5	1	5	3	2	5	1	1	5	3	1	5	1	3	1	1	1	1	5	5	5	5	3	5	1	1	3	5	1	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	3		
15	1	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	3	5	5	1	5	1	5	1	1	1	1	5	1	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	3	5	5	
16	1	1	1	5	5	5	1	1	5	5	1	1	5	1	1	3	1	5	1	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5

VAR(Y): PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
1	5	5	1	1	5	1	5	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5		
2	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1		
4	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	5		
6	2	1	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	2	5	2	2	2	2	5	2	5	2	2		
7	2	1	1	2	2	2	2	5	2	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2		
8	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	1	1	3		
9	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	1	3	3		
10	1	3	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	3	3	3	1		
11	1	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4		
12	1	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	5	1	4	4	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	
16	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5

Anexo 9. Base de datos (Muestra de estudio)

Vx: Planeamiento estratégico

E	D1: Diseño										D2: Implementación										D3: Monitoreo										D4: Evaluación										T	D1	D2	D3	D4
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40					
E1	3	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	113	22	26	29	36				
E2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	127	31	30	32	34					
E3	2	2	3	2	3	2	2	3	5	4	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	97	28	24	22	23					
E4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	106	24	26	26	30						
E5	1	2	1	3	4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	85	19	16	20	30				
E6	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	60	13	19	15	13					
E7	5	4	4	3	3	2	3	2	1	5	3	4	5	2	2	1	1	3	3	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	32	29	38	40					
E8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	10	10	10	10					
E9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200	50	50	50	50					
E10	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3	3	1	78	19	16	24	19			
E11	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	22	26	30	28					
E12	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	53	11	15	13	14					
E13	2	3	2	1	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	63	20	21	11	11					
E14	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	3	3	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	59	14	18	12	15				
E15	1	1	3	2	1	1	2	2	1	3	3	4	3	3	5	3	5	5	4	1	5	3	4	2	1	1	2	2	3	5	4	1	3	4	3	2	4	2	110	17	36	28	29		
E16	1	3	3	2	3	3	2	4	5	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	77	28	21	15	13					
E17	1	3	3	2	3	3	3	4	5	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	78	29	21	15	13					
E18	2	1	1	3	4	3	1	1	4	2	3	4	3	2	2	3	4	4	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	3	3	4	2	2	4	3	4	3	128	22	35	38	33			
E19	1	1	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	27	37	38	40					
E20	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79	17	23	20	19					
E21	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	126	17	32	50	27			
E22	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	50	11	13	15	11				
E23	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45	15	10	10	10					
E24	1	1	1	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	82	17	19	27	19				
E25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	10	10	10	10					
E26	1	1	1	1	3	1	1	1	4	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	54	15	14	10	15				
E27	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	26	29	29	25					
E28	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146	31	38	38	39					
E29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	48	10	14	11	13					
E30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	42	12	10	10	10					
E31	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	83	17	22	23	21					
E32	3	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	113	22	26	29	36					
E33	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	127	31	30	32	34					
E34	2	2	3	2	3	2	2	2	3	5	4	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	97	28	24	22	23					
E35	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	24	26	26	30						
E36	1	2	1	3	4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	3	3	3	3	3	85	19	16	20	30					
E37	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	60	13	19	15	13						
E38	5	4	4	3	3	2	3	2	1	5	3	4	5	2	2	1	1	3	3	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	32	29	38	40						
E39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	10	10	10	10						
E40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200	50	50	50	50						
E41	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3	1	78	19	16	24	19					
E42	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	22	26	30	28						
E43	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	53	11	15	13	14						
E44	2	3	2	1	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	63	20	21	11	11						
E45	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	3	3	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	59	14	18	12	15						
E46	1	1	3	2	1	1	2	2	1	3	3	4	3	3	5	3	5	5	4	1	5	3	4	2	1	1	2	2	3	5	4	1	3	4	3	2	1								

Vy: Productividad laboral

E	D1: Desarrollo personal										D2: Desempeño de tareas									D3: Relación social				T	D1	D2	D3
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23				
E1	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	74	29	32	13
E2	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	2	3	4	3	4	3	4	5	89	42	31	16
E3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	75	31	29	15
E4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	67	36	22	9
E5	1	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	1	1	62	31	24	7	
E6	1	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	52	25	18	9	
E7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	63	20	27	16	
E8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	10	9	4	
E9	2	1	2	3	2	2	4	4	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	54	26	20	8	
E10	2	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	3	2	3	5	2	1	3	2	3	4	53	20	21	12
E11	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49	23	18	8	
E12	1	2	4	5	2	3	1	1	2	5	1	5	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	47	26	15	6	
E13	1	2	1	1	1	2	3	2	2	4	1	5	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	40	19	14	7	
E14	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	38	18	15	5	
E15	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	50	20	18	12	
E16	2	1	4	3	1	3	3	3	2	4	1	5	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	65	26	25	14	
E17	2	1	4	3	1	3	3	3	2	4	1	5	2	2	3	4	5	2	2	4	4	4	66	26	26	14	
E18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	60	30	18	12	
E19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	30	27	12	
E20	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	43	18	17	8	
E21	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	3	44	21	13	10	
E22	2	2	2	1	1	2	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	57	24	23	10	
E23	1	1	3	2	1	1	5	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	23	11	5	
E24	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	51	19	22	10	
E25	1	1	1	2	1	1	5	3	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	21	13	5	
E26	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	5	5	2	3	2	1	2	1	2	42	12	23	7	
E27	2	1	2	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	48	21	19	8	
E28	2	2	3	1	1	2	3	2	3	4	3	4	2	2	2	1	2	1	1	3	4	4	55	23	18	14	
E29	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	32	12	12	8	
E30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	10	9	4	
E31	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	43	20	15	8	
E32	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	74	29	32	13	
E33	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	2	3	4	3	4	3	4	89	42	31	16	
E34	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	75	31	29	15	
E35	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	67	36	22	9	
E36	1	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	1	62	31	24	7	
E37	1	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	52	25	18	9	
E38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	63	20	27	16	
E39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	10	9	4	
E40	2	1	2	3	2	2	4	4	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	54	26	20	8	
E41	2	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	3	2	3	5	2	1	3	2	3	4	53	20	21	12
E42	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49	23	18	8	
E43	1	2	4	5	2	3	1	1	2	5	1	5	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	47	26	15	6	
E44	1	2	1	1	1	2	3	2	2	4	1	5	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	40	19	14	7	
E45	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	38	18	15	5	
E46	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	50	20	18	12	
E47	2	1	4	3	1	3	3	3	2	4	1	5	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	65	26	25	14	
E48	2	1	4	3	1	3	3	3	2	4	1	5	2	2	3	4	5	2	2	4	4	4	66	26	26	14	
E49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	60	30	18	12	
E50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	30	27	12	

Anexo 10. Fotos



Imagen N°01: Llenado del consentimiento informado.

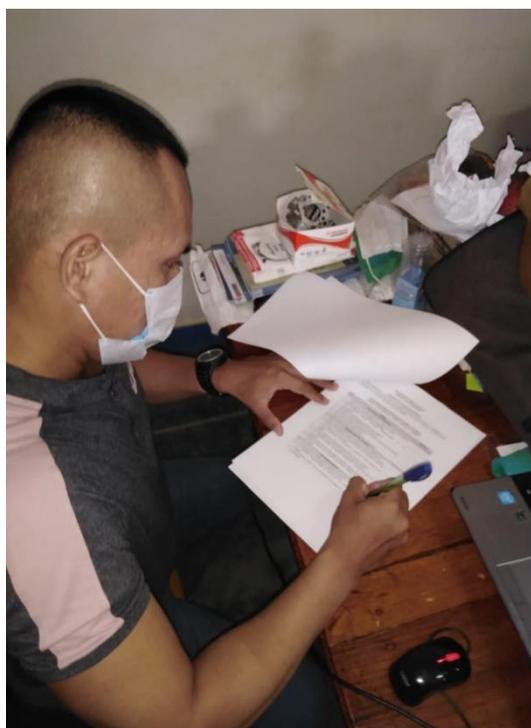


Imagen N°02: Llenado de las encuestas.